



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**DAŇOVÉ A ÚČETNÍ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH
BENEFITŮ**

TAX AND ACCOUNTING ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Hana Mikulášková

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2021

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Hana Mikulášková**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.**
Akademický rok: 2020/21

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce potřebná pro vymezení zaměstnaneckých benefitů z daňového a účetního pohledu

Analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve velké výrobní společnosti a kritické vyhodnocení současné situace

Vlastní návrhy řešení a zhodnocení přínosu návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je vymezit a popsat zaměstnanecké benefity zejména z daňového a účetního hlediska. Dále pak studentka uvede návrhy na změnu systému benefitů vyplývajících z analýzy jejich současného stavu a zhodnotí předpokládané přínosy změn.

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Armstrong's handbook of human resource management practice. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014. 842 p. ISBN 978-0-7949-6964-1.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. 2. vyd. Praha: Grada, 2016. 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21

V Brně dne 28.2.2021

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů zejména z daňového a účetního hlediska. Práce specifikuje teoretická východiska a následně současný systém poskytovaných benefitů ve společnosti. Obsahuje návrh na jejich optimalizaci a zlepšení současného stavu.

Abstract

The bachelor's thesis deals with providing of employee benefits, in particular, in the terms of taxes and accounting. The thesis specifies the theoretical foundations and the present system of providing the benefits in the company. It contains a suggestion for their optimisation and improvement of the present state.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, motivace, zaměstnavatel, zaměstnanec, daňové aspekty, účetní aspekty, odměňování

Keywords

employee benefits, motivation, employer, employee, tax aspects, accounting aspects, remuneration

Bibliografická citace

MIKULÁŠKOVÁ, Hana. Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/135120>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 16. května 2021

.....

Hana Mikulášková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D., za metodickou pomoc, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala společnosti za možnost spolupráce a poskytnutí informací k dané problematice. V poslední řadě děkuji celé své rodině, svému partnerovi a přátelům za podporu během studia.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
1 TEORETICKÉ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Personální práce	13
1.1.1 Motivace zaměstnanců.....	15
1.1.2 Hodnocení zaměstnanců	17
1.1.3 Odměňování zaměstnanců	18
1.1.4 Péče o zaměstnance	20
1.2 Charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů.....	21
1.2.1 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	21
1.2.2 Trendy v zaměstnaneckých benefitech	23
1.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod dle právních předpisů	24
1.3.1 Z hlediska zákoníku práce	24
1.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů	25
1.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění ...	26
1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů.....	27
1.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb.....	27
1.4.2 Sociální fond	29
1.4.3 Benefity účtovány na vrub nákladů	29
1.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů.....	30
1.5.1 Stravování zaměstnanců	31
1.5.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění.....	32
1.5.3 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům	33
1.5.4 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci	33

1.5.5	Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců	34
1.5.6	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.....	35
1.5.7	Sociální výpomoc zaměstnancům.....	35
1.6	Metody analýzy dat	36
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	38
2.1	Základní informace o společnosti	38
2.1.1	Historie společnosti.....	38
2.1.2	Organizační struktura společnosti.....	39
2.1.3	Ekonomická situace	40
2.2	SWOT analýza	41
2.3	Analýza systému odměňování.....	41
2.4	Analýza zaměstnaneckých benefitů v podniku	42
2.4.1	Odměna za hospodářské výsledky	42
2.4.2	Příspěvek na penzijní spoření	43
2.4.3	Závodní stravování	43
2.4.4	Odměny dle volby zaměstnance	44
2.4.5	Nealkoholické nápoje na pracovišti	46
2.4.6	Dodatečná dovolená.....	46
2.4.7	Bezüročné zápůjčky	47
2.4.8	Pomoc v tíživé životní situaci	47
2.4.9	Odměna za doporučení zaměstnance	47
2.4.10	Jazykové vzdělávání	48
2.4.11	Slevy na produkty společnosti	48
2.4.12	Den volna s náhradou mzdy.....	48
2.4.13	Čerpání Cafeterie	50
2.5	Dotazníkové šetření.....	55

3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	65
3.1	Zvýšení informovanosti zaměstnanců o benefitech	65
3.2	Zavedení nových benefitů	65
3.2.1	Stravování	65
3.2.2	Sick Days	68
3.3	Zvýšení příspěvku na penzijní spoření.....	69
3.4	Nahrazení odměn za doporučení zaměstnance vzděláním.....	70
3.5	Úprava odměn dle volby zaměstnance.....	71
3.6	Sumarizace navrhovaných změn.....	73
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	76
	SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	81
	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK.....	82
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	83
	SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ	84
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Odměňování v oblasti řízení lidských zdrojů se netýká pouze peněz, které jsou v dnešní době brány jako určitá samozřejmost. Odměňování se také týká zaměstnaneckých benefitů. V dnešní době je poskytování benefitů ve formě peněžitého či nepeněžitého plnění součástí téměř každé společnosti. Zaměstnavatel je poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Tyto benefity taktéž vytváří firemní kulturu podniku a pozitivně tak působí na image společnosti. Pracovníci mají díky nim pocit, že nejsou vnímáni pouze jako pracovní síla, ale i jako člověk, o kterého se zaměstnavatel zajímá. Zaměstnavatelé si uvědomují, že fungování lidského faktoru je jedním z nejdůležitějších činitelů ve společnosti, a tak se pomocí zaměstnaneckých výhod snaží přilákat nové zaměstnance nebo se snaží udržet současné zaměstnance. Vhodně nastavený systém odměňování může uspokojovat nejrůznější individuální potřeby pracovníků, motivovat zaměstnance k lepšímu výkonu a společnost si tak může upevnit své postavení na trhu. Nejen díky tomu se jedná o velmi oblíbený a hojně využívaný způsob odměny. Benefity se taktéž stávají významnou položkou nákladů společnosti, a proto je z hlediska dopadu na základ daně velmi důležité vhodně zvolit poskytované benefity s ohledem na jejich daňový režim jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele.

V bakalářské práci budou tyto benefity podrobně popsány zejména s ohledem na jejich daňové a účetní hledisko. Následně za pomoci teoretické a analytické části budou v návrhové části navrženy vhodné změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů ve výrobní společnosti, která si nepřeje být jmenována.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Cíle a metody řešení práce

Cílem bakalářské práce je vymezit a popsat zaměstnanecké benefity zejména z daňového a účetního hlediska. Následně provést **analýzu** současného stavu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Hlavním cílem je na základě provedené analýzy navrhnout vhodné změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů, které budou přínosné pro celou společnost. Dále pak vyhodnocení nákladů na jejich zavedení a předpokládané přínosy.

Mezi dílčí cíle bakalářské práce patří vyhledání dostupné **rešerše literárních zdrojů** z účetní a daňové oblasti a vymezení teoretických pojmů, dále charakteristika vybrané výrobní společnosti. Ve SWOT analýze budou specifikovány silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby společnosti. Pomocí **dotazníkového šetření** pak bude posouzena spokojenost a motivace zaměstnanců se současným systémem benefitů.

Postup zpracování práce

Bakalářská práce je rozdělena na tři základní části, a to na část teoretickou, analytickou a návrhovou. V první části teoretické práce nalezneme vysvětlení pojmů, které úzce souvisí se zaměstnaneckými benefity. Jsou zde vymezeny pojmy jako personální práce, motivace, hodnocení, odměňování a péče o zaměstnance. Dále je provedena charakteristika benefitů a specifikuje se jejich členění, poskytování dle právních předpisů a vymezení trendů v zaměstnaneckých benefitech. Hlavní pozornost této části je věnována zejména daňové a účetní stránce zaměstnaneckých výhod.

V analytické části bakalářské práce je představena výrobní společnost a její bohatý systém benefitů, který je řešen zejména z daňového, ale také účetního hlediska. Nalezneme zde také nejvíce využívané výhody zaměstnanci v rámci Cafeterie. Dále je provedena SWOT analýza a analýza formou dotazníkového šetření, která je zaměřena na spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity.

V poslední část práce je věnována návrhové části. Jsou zde navrženy změny vyplývající zejména z dotazníkového šetření a vypracována optimalizace zaměstnaneckých benefitů v analyzované společnosti s ohledem na její situaci a zhodnocení přínosů návrhů řešení.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKA PRÁCE

V této části bakalářské práce bude představena tematika pomocí odborné literatury. Najdeme zde vysvětlení teoretických pojmů jako je personální práce, motivace, hodnocení, odměňování a péče o zaměstnance. Následuje definice zaměstnaneckých benefitů a specifikuje se jejich význam, členění a trendy v zaměstnaneckých benefitech. Dále je uvedeno poskytování benefitů podle právních předpisů a na závěr vyjmenování jejich účetních a daňových aspektů. Získané informace a vědomosti v oblasti zaměstnaneckých benefitů budou využity v analytické a návrhové části bakalářské práce.

1.1 Personální práce

Personalistika je součástí řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká pracovního procesu člověka. Personální práce neboli pojetí tzv. řízení lidských zdrojů je základní a nejdůležitější oblast celého vedení organizace (1, s. 13). Úkolem personalistiky je zabezpečit schopné a motivované pracovníky, s jejichž pomocí bude organizace dosahovat plánovaného výkonu a plnit cíle podniku (2, s. 26).

Mezi personální činnosti patří:

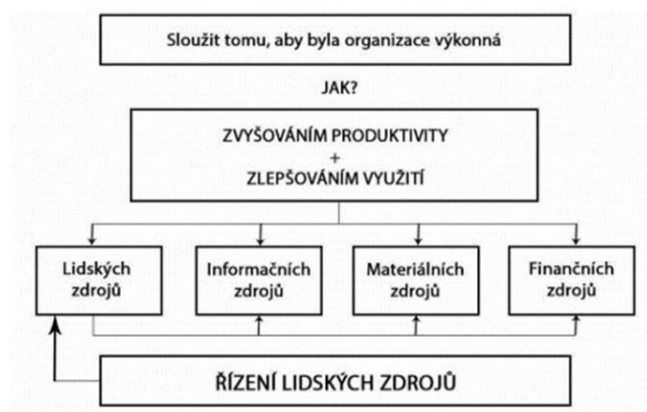
1. vytváření a analýza pracovních míst,
2. personální plánování,
3. získávání, výběr a následné přijímání pracovníků,
4. hodnocení pracovníků,
5. rozmisťování pracovníků a ukončování pracovního poměru,
6. odměňování,
7. vzdělávání a rozvoj pracovníků,
8. pracovní vztahy,
9. péče o pracovníky,
10. personální informační systém (3, s. 17-18).

Personální činnosti jsou administrativně-správní činnosti vyplývající z pracovněprávní legislativy (4, s. 20). Činnosti personalistiky v malých podnicích vykonává manažer při řízení svých podřízených zaměstnanců (2, s. 34). Administrativní personální činnosti pak vykonává zaměstnanec, např. účetní. Ve středních podnicích se již nachází malý personální útvar s několika personalisty. Velké organizace mají rozsáhlý personální útvar

s jednotlivými personalisty, kteří se zaměřují na konkrétní personální činnosti (4, s. 15). Další možností je využívání služeb od personálních společností. Důvodem jejich využívání může být minimalizace rizik či větší znalost v oboru (2, s. 39-40).

Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je strategicky a logicky promyšlené řízení lidí, kteří přispívají k dosažení cílů organizace (5, s. 27). Taktéž vyjadřuje důležitost člověka, tedy lidské pracovní síly, při činnosti organizace (1, s. 15). Nejobecnějším úkolem řízení lidských zdrojů je zlepšovat výkonnost podniku. Pro dosažení tohoto cíle je potřeba rozvíjet nejen finanční, materiální a informační zdroje, ale zejména lidské zdroje, které rozhodují o využití ostatních zdrojů podniku (1, s. 16).



Obrázek č. 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů
(Zdroj: (1, s. 17))

Mezi hlavní úkoly řízení lidských zdrojů tedy patří:

- vytváření pracovních míst a úkolů tak, aby byly přizpůsobeny podle schopností a předností pracovníka, jelikož v současné době je nutno respektovat jejich individualitu a vzdělání (1, s. 202),
- využívání zaměstnaneckých sil v organizaci, tedy optimální využívání fondu pracovní doby a kvalifikace pracovníků,
- správné vedení pracovníků, tvoření týmu a budování dobrých mezilidských vztahů,
- personální a sociální rozvoj (např. vývoj osobnosti, rozvoj pracovních schopností, vytváření příznivých pracovních a životních podmínek),
- dodržování legislativy, která souvisí se zaměstnáváním lidí a tvorba dobrého jména společnosti (1, s. 17-18).

1.1.1 Motivace zaměstnanců

Problematika motivace zaměstnanců má pro podniky v současné době velký význam. Je velmi důležité si uvědomit, že lidé mají různé potřeby, stanovují si různé cíle k uspokojení svých potřeb a podnikají různé kroky směřující ke splnění těchto cílů. Není správné se domnívat, že jeden přístup k motivování bude vyhovovat všem lidem (5, s. 219). K maximálnímu výkonu vede optimální motivace (6, s. 18).

„Motivací rozumíme vnitřní proces utváření cílů. Motivace integruje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem k vytyčenému cíli. Nedostatečná motivace je stejně škodlivá jako motivace nadměrná.“ (7, s. 103)

Existuje celá řada **motivačních teorií**. Mezi významné patří například:

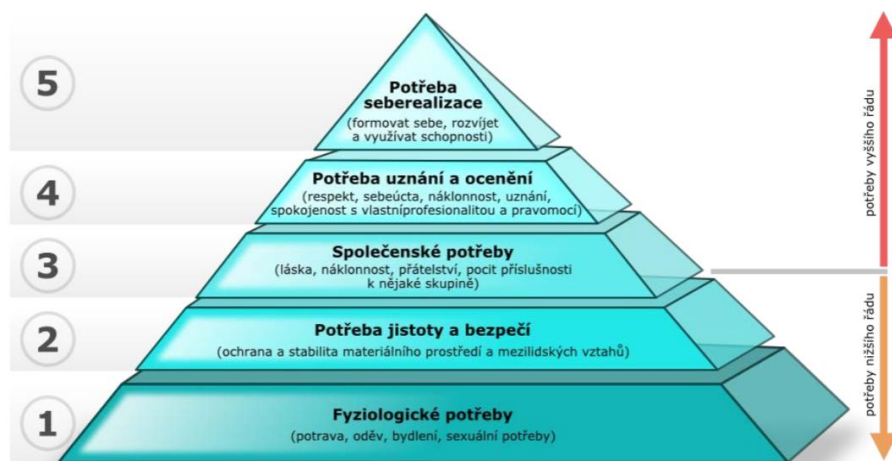
1. **Herzbergova teorie** – vychází z předpokladu, že pracovní spokojenost a nespokojenost je ovlivňována dvěma různými faktory. Přítomnost motivátorů vyvolává spokojenost u zaměstnanců. Motivace stoupá s přítomností motivátorů jako je úspěch, uznání, povýšení aj. Hygienické faktory vyvolávají nespokojenost zaměstnanců a jejich samotná přítomnost nikdy nezpůsobí uspokojení v práci. Mezi tyto faktory lze zahrnout mzdu, pracovní podmínky a prostředí aj. (8).

Tabulka č. 1: Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (1, s. 60))

HERZBERGOVA DVOUFAKTOROVÁ TEORIE MOTIVACE	
Motivátory (zdroje spokojenosti)	Hygienické faktory (zdroje nespokojenosti)
<ul style="list-style-type: none">– úspěch,– uznání,– práce sama,– odpovědnost,– povýšení,– možnost osobního růstu.	<ul style="list-style-type: none">– podniková politika a správa,– odborný dozor,– vztahy s nadřízenými/podřízenými,– vztahy s kolegy,– mzda/plat,– pracovní podmínky,– jistota práce,– osobní život.

2. **McGregorova teorie X a Y** – rozděluje pracovníky do dvou kategorií. Pracovník typu X nerad pracuje, vyhýbá se práci, a proto musí být k práci veden, kontrolován a motivován. Pracovník typu Y je naopak aktivní, vynalézavý, zodpovědný, a proto musí být vytvořen prostor pro jeho osobní růst (6, s. 16).
3. **Teorie instrumentality (politika cukru a biče)** – odměny a tresty jsou vázány na výkon pracovníka. V případě dobrého výkonu následuje odměna, za nečinnost následuje trest (9, s. 171).
4. **Maslowova hierarchie potřeb** – nejslavnější rozdělení, které je založeno na principu uspokojování vyšších potřeb, pouze za předpokladu, že jsou uspokojeny nižší potřeby, přičemž potřeba seberealizace nemůže být uspokojena nikdy (5, s. 223-224).



Obrázek č. 2: Maslowova hierarchie potřeb
(Zdroj: (7, s. 105))

Z důvodu, že lidé tráví většinu svého dne v práci, je potřeba, aby byli se svou prací spokojeni. Postoj pracovníka k práci má přímou vazbu na uspokojení z práce. Studie z Harvardské univerzity zjistila, že 85 % lidí získá zaměstnání díky svému postoji k práci a zbylých 15 % na základě znalostí či inteligence. Někteří zaměstnanci si vybírají profese, které se jim líbí. Zaměstnanci jsou pak se svou prací spokojeni a vynikají v tom, co dělají. Jsou i takoví zaměstnanci, kteří skončí ve své profesi kvůli tlaku (nutnost vydělat peníze, rodiče). Negativní postoj tak může mít za následek nízký výkon, špatnou kvalitu výrobků, zpomalení práce, absence a obrat zaměstnanců (10).

Ne všichni zaměstnanci vykonávají vysněnou práci, která je denně uspokojuje a motivuje. Existují však organizace, které dokážou pracovníky natolik inspirovat, aby se zvýšila jejich výkonnost a angažovanost. Mezi jejich hlavní strategie, jak tohoto dosáhnout, patří stanovení cílů a sledování, čeho lidé dosahují nejen výkonnostně, ale i sociálně či kulturně. Například zvládnutí komunikace s náročnými klienty. Dále poskytnutí smysluplné zpětné vazby, která je vázána na konkrétní činnost, vymezení prostoru pro nápady a samostatné řešení problémů zaměstnanci, dodržování slibů a vytváření důvěry na pracovišti.

Chceme-li motivovat zaměstnance, měli bychom:

- stanovit, co se od nich očekává,
- pomoci vizualizovat, jak vypadá úspěch v jejich roli,
- vysvětlit, jak jejich přínos ovlivňuje společnost (11).

1.1.2 Hodnocení zaměstnanců

Mezi důležité personální činnosti patří také hodnocení zaměstnanců, které zjišťují, jak pracovník vykonává svou práci, plní úkoly, jaké je jeho mezilidské chování, schopnosti a rozvojový potenciál (1, s. 207-208). Podstatou hodnocení je tedy získávání informací o skutečné úrovni výkonu zaměstnanců, na základě kterých může být provedena změna úrovně motivace, podmínek a další (2, s. 122).

Existují dvě podoby hodnocení pracovníků. **Formální hodnocení** má pravidelný interval, je plánované a systematické. Na základě tohoto hodnocení se vytváří dokumenty, které vedení zařazuje do osobních dokumentací zaměstnanců. **Neformální hodnocení** je průběžné během výkonu práce. Vychází z každodenního vztahu mezi nadřízeným a podřízeným a toto hodnocení nebývá zaznamenáváno (1, s. 208).

Metody hodnocení pracovníků zkoumají pracovní výkon zaměstnanců. Součástí téměř každého systému hodnocení je hodnotící rozhovor. Mezi nejčastěji používané například patří:

1. **Hodnocení podle stanovených cílů** – při této metodě musí být jasně stanoveny cíle, musí být zpracován plán na jejich dosažení a vytvořeny podmínky pro dosažení. Cíle musí být SMART (tedy specifické, měřitelné, dosažitelné, realistické a sledovatelné). Využívá se u hodnocení vedoucích pracovníků (12, s. 150).

2. **Hodnocení na základě plnění norem** – tato metoda se nejčastěji uplatňuje u dělníků. Zjišťuje se, zda byly splněny stanovené normy.
3. **Hodnocení pomocí stupnice** – jedná se o univerzální metodu, při které se jednotlivé pracovní výkony obodují stupnicí od 1 do 5. Lze ji využít i pro sebehodnocení zaměstnanců (2, s. 123).

Při hodnocení zaměstnanců se můžeme zaměřit na:

- **Hodnocení výsledků práce**, tedy jak jsou splněny úkoly, které měl pracovník na starost. Plnění základních každodenních úkolů by mělo být samozřejmostí, naopak splnění náročnějšího úkolu by mělo být oceněno.
- **Pracovní chování** jako je například ochota spolupracovat, samostatnost, odpovědnost a iniciativa. Avšak velký počet hodnoticích kritérií chování přináší určité zkreslení a neúplné výsledky o hodnoceném pracovníkovi.
- **Schopnosti a rozvojový potenciál** se u zaměstnance hodnotí zejména v případě předpokladu budoucího povýšení (13, s. 45-46).

1.1.3 Odměňování zaměstnanců

Na základě výsledků hodnocení můžeme stanovit spravedlivou odměnu, a tedy dodržování zásady, že za stejnou práci má být stejná odměna (5, s. 541). Odměňování je považováno za jeden z nejefektivnějších nástrojů motivování pracovníků (1, s. 284). Za odměnu považujeme mzdu, plat či jiné peněžní nebo nepeněžní odměny, které nám kompenzují vykonanou práci. Organizace si proto musí stanovit správný systém odměňování, aby vyhovoval jak podniku, tak zaměstnancům (12, s. 160).

Koubek uvádí, že odměnu můžeme dělit na:

- vnější odměnu – peněžní a nepeněžní odměňování, je pod kontrolou organizace,
- vnitřní odměnu – je velmi individuální a záleží na typu povahy člověka. Mezi vnitřní odměny patří například pocit z dobře odvedené práce, dobré vztahy na pracovišti, pocit podílení se na něčem důležitém, pocit užitečnosti a úspěšnosti. Zaměstnavatel může vytvářet příznivé pracovní podmínky, aby se u pracovníků tyto pocity dostavovaly (1, s. 283-284).

Podle Armstronga je celková odměna tvořena:

- transakční odměnou – hmotné odměny (peněžní odměny a zaměstnanecké výhody) plynoucí z transakce mezi zaměstnavatelem a pracovníky,
- relační (vztahovou) odměnou – nehmotné odměny, například vzdělávání, rozvoj zkušeností a zážitků z práce (14, s. 42).

Mezi základní mzdové formy patří:

Časová mzda – bývá realizována buď v hodinové, nebo měsíční formě. Zaměstnanec tedy obdrží mzdu za odpracovaný čas. Používá se v případech, kdy zaměstnanec nemůže ovlivnit množství odvedené práce. Určení této mzdy není složité a je administrativně nenáročné (2, s. 130).

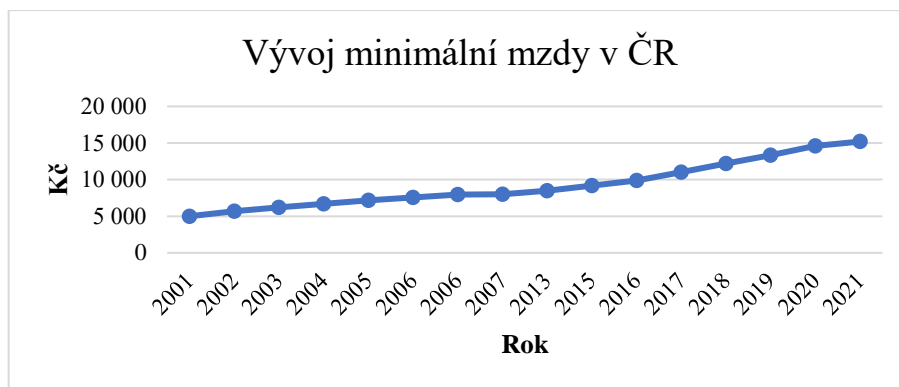
Úkolová mzda – používá se zejména u dělníků, kteří jsou placeni za svůj výstup nebo za počet vyrobených kusů (14, s. 374).

Podílová (provizní) mzda – odměna pracovníka je závislá na prodaném množství. Výhodou této mzdy je vztah odměny k výkonu a je uplatňována zejména u obchodních činností a služeb (1, s. 312).

Naturální mzda – dle § 119 ZP lze tuto mzdu poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance. Za naturální mzdu můžeme považovat výrobky, kromě tabákových a alkoholických výrobků či služeb (15).

Dle §16 odst. 1 ZP: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (15)

Dle § 141 ZP musí být všechny formy odměn vyplaceny ve stanoveném termínu, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu. Zákoník práce taktéž v § 111 stanovuje minimální přípustnou mzdu za práci v pracovněprávním vztahu (15).



Graf č. 1: Vývoj minimální mzdy v ČR
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (16))

V grafu číslo 1 nalezneme vývoj minimální mzdy za posledních 20 let. Jak lze vidět, minimální mzda v čase roste a v roce 2020 činila 14 600 Kč za měsíc, tedy 87,30 Kč za hodinu. V roce 2021 vzrostla o 600 Kč na 15 200 Kč, tedy 90,50 Kč za hodinu (16).

Výkonové odměňování

Jedná se o jeden z motivačních nástrojů podniku. Hlavním cílem tohoto odměňování je posílit individuální nebo skupinovou výkonnost, a lépe tak docílit plánovaných podnikových cílů. V praxi to znamená, že čím více je podnik výkonnější, tím vyšší bude mzda zaměstnanců. Zaměstnanci si tak mohou vydělat nad úroveň své základní mzdy i nad úroveň mezd konkurence (17, s. 127).

1.1.4 Péče o zaměstnance

Obecně můžeme rozlišovat péči na povinnou, smluvní a dobrovolnou.

Povinná péče o zaměstnance vyplývající ze zákoníku práce se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj, stravování a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (2, s. 146). Toto téma bude podrobněji rozvedeno v další kapitole.

Smluvní péče vyplývá z kolektivních smluv organizace (1, s. 343).

Dobrovolná péče je nad rámec zákona a z dlouhodobého hlediska má pozitivní dopad na pracovníky. Při správné péči zůstávají pracovníci motivovaní a nemají potřebu hledat práci jinde. Je nutné se však o zaměstnance zajímat a ptát se na jejich názory a preference. Není nutné vymýšlet nespočet výhod, je lepší, když si zaměstnanci sami řeknou, co je těší a co zase ne. Mezi nedílnou součástí péče o zaměstnance patří tvorba příznivého pracovního prostředí a péče o mezilidské vztahy. S tím souvisí i péče o firemní kulturu, která je velmi důležitá, jelikož na jejím základě si lidé tvoří obrázek o společnosti (18).

1.2 Charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze považovat za různá **peněžní či nepeněžní plnění** od zaměstnavatele **nad rámec sjednané mzdy**, která slouží k motivaci zaměstnance. Optimálně zvolené zaměstnanecké benefity spolu se systémem odměňování vedou ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce, jelikož zaměstnanecké výhody bývají z pohledu zaměstnance hodnoceny více, než forma mzdové motivace (19, s. 1).

„Obecně je jako benefit označována nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účastenství.“ (20, s. 15)

Význam benefitů:

Z ekonomického hlediska zaměstnanecké benefity umožňují určitou úsporu mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy. Jednotlivými benefity se taktéž podnik snaží odlišit od konkurence (20, s. 16-17). Důvodem poskytování benefitů je nedostatek kvalitních pracovníků. Díky výhodnému balíčku se snaží zaměstnavatelé také udržet a přilákat nové zaměstnance (21, s. 1).

1.2.1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit podle mnoha různých kritérií. Podle daňové a odvodové výhodnosti, z hlediska času, věcného hlediska, podle charakteru výdajů na straně zaměstnavatele a charakteru příjmů na straně zaměstnance a další.

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance:

- peněžní, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele peněžní prostředky,
- nepeněžní, u kterých se nedá přesně zjistit jejich hodnota. Zaměstnanec může obdržet zvýhodněné služby, poukazy, vstupenky, služební automobil či pracovní volno navíc (22).

Z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele:

- finanční, jsou ty, u kterých zaměstnavatel vydává finanční prostředky, např. příspěvek na dovolenou,
- nefinanční, jsou poskytovány bez finančního výdaje zaměstnavatele, např. poskytnutí služebního vozidla (20, s. 19).

Z věcného hlediska:

Z tohoto hlediska můžeme rozlišit benefity poskytované na podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením (např. příspěvek na dopravu a ubytování), na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců (např. jazykové a další kurzy), na zdravotní (např. poskytnutí vitaminů a jiných zdravotních služeb) a sociální (půjčky a podpory) aspekty života zaměstnanců a na benefity pro volný čas (20, s. 18).

Z hlediska času:

- jednorázové – neboli okamžité, např. sociální výpomoci, bezúročná půjčka,
- krátkodobé – např. příspěvky na stravování,
- dlouhodobé – např. příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (20, s. 22).

Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

Maximálně daňově výhodné benefity jsou tehdy, pakliže náklady na benefity jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné, čímž si společnost sníží daňový základ. Na straně zaměstnance jsou nejvýhodnější tehdy, když jsou osvobozeny od daně z příjmů, tedy nenavýšují daňový základ a nemusí se z nich platit daň ani sociální či zdravotní pojištění. Jedná se například o stravenky, příspěvky na penzijní a životní pojištění, kurzy a školení. **Daňově výhodné** benefity jsou ze strany zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, ale u zaměstnance nezvyšují daňový základ a nepodléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se vždy o nepeněžní plnění například ve formě poukázek, vstupenek, permanentek, Cafeterie systému a nealkoholické nápoje na pracovišti. U **daňově neutrálních benefitů** je režim zdanění jako u klasické mzdy. Na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad, ale na straně zaměstnance příjem podléhá zdanění a rovněž odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Většina těchto benefitů by měla být obsažena ve smlouvě či ve vnitřních předpisech společnosti a jedná se zejména o služební vozidlo i na soukromé účely, příspěvek na dopravu do zaměstnání, výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou atd. (23). **Daňově nevýhodné** benefity jsou na straně zaměstnavatele daňově neúčinným nákladem a zaměstnanec z nich odvádí daň, sociální a zdravotní pojištění. Z důvodu daňového znevýhodnění se tyto výhody velmi často nepoužívají a řadíme mezi ně například

poskytnutí rekreace zaměstnanci v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně nebo dary zaměstnancům nesplňující účel stanovený vyhláškou o FKSP (24).

Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů:

Fixní způsob poskytování benefitů

Zaměstnanecké výhody poskytované fixním způsobem jsou upraveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu společnosti. Na tyto benefity mají nárok všichni zaměstnanci společnosti a je pouze na nich, zda případné benefity využijí či nikoliv (21, s. 2).

Flexibilní způsob poskytování benefitů (Cafeteria systém)

V tomto případě je vytvořen balíček zaměstnaneckých benefitů a roční limit bodů pro každého zaměstnance, které si mohou podle vlastních preferencí vyměnit za jim nejvíce vyhovující benefity (19, s. 2).

1.2.2 Trendy v zaměstnaneckých benefitech

V dnešní době zaměstnavatelé kromě tradičních benefitů (stravenky, mobilní telefon, služební vozidlo, dovolená nad rámec zákona, penzijní příspěvky či různé druhy poukazů a permanentek) nabízejí také novinky, které k nám přicházejí ze zahraničí. Tyto benefity se stávají novým trendem v ČR v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

- **Benefity spojené s pracovní dobou a dovolenou**

Jedním z takových benefitů je práce z domova neboli tzv. home office, který se v ČR začíná stále více rozšiřovat. Tuto výhodu využívají zejména rodiče, kteří se starají o malé děti. Další výhodou je institut sick days, kdy zaměstnanci v případě krátkodobé nemoci nepotřebují potvrzení od lékaře, a i tak jim přísluší náhrada mzdy.

- **Benefity spojené s budováním kolektivu**

Při výkonu práce je taktéž velmi důležitý pracovní kolektiv. V případě, že spolu zaměstnanci dobře vychází, odvádí kvalitní a efektivní práci, a proto zaměstnavatelé stále častěji pořádají teambuildingy či různé zaměstnanecké akce.

- **Benefity spojené se vzděláváním zaměstnanců**

Zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťuje možnost online kurzu či školení v oblasti vykonávané práce či dalšího vzdělání.

– **Benefity spojené s péčí o zdraví zaměstnanců**

Jelikož je dnešní doba velmi uspěchaná, někteří zaměstnanci nestíhají pravidelně jíst a starat se o své tělo. Proto zaměstnavatelé zavádějí pravidelné občerstvení na pracovišti ve formě tradiční kávy, čaje, vody, ale nově i ovoce, tyčinek či občerstvovací bar, který mohou zaměstnanci kdykoliv během dne využít (25).

Dle průzkumu z roku 2019 od společnosti Trexima, s. r. o. vyplývá, že zaměstnavatelé z podnikatelské sféry poskytují svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. Výsledky šetření ukazují, že mezi nejčastěji poskytované benefity patří příspěvek na stravování. Tento příspěvek poskytují téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů mzdové sféry. Jako druhý nejčastěji poskytovaný benefit je příspěvek na penzijní spoření, který poskytuje téměř 42 % zaměstnavatelů a průměrná hodnota příspěvku v roce 2019 činila 791 Kč/měsíc. Mezi další oblíbené výhody patří například dovolená nad rámec zákona, flexibilní pracovní doba či vzdělání zaměstnanců. Mezi nejméně poskytované pak patří firemní školka, zvýšení odstupného nad rámec zákona či náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti (26).

1.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod dle právních předpisů

Právní předpisy upravující zaměstnanecké benefity:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“),
- zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, v platném znění (dále jen „ZDP“),
- zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění,
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění.

1.3.1 Z hlediska zákoníku práce

- **Odstupné** dle § 67 a 68 ZP, představuje částku vyplácenou propouštěným zaměstnancům. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, má zaměstnanec z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nárok na nejméně jedenásobek až trojnásobek průměrného výdělku, který je závislý na době trvání pracovního poměru a v případě § 52 písm. d) ZP ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku (15).

- **Cestovní náhrady** dle § 151–189 ZP, jako stravné při tuzemské pracovní cestě, stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě a dále sazba náhrady při užití soukromého automobilu jako pracovního, jsou stanoveny pouze v minimální výši. Zákoník práce nestanovuje horní hranici (19, s. 7).
- **Odborný rozvoj zaměstnanců** dle § 227–235 ZP, upravuje zejména zaškolení a zaučení zaměstnanců, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace (15).

V zákoníku práce také nalezneme povinné příplatky ke mzdě:

- **příplatky za práci přesčas** dle § 114 ZP, kdy zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku,
- **příplatky za práci ve svátek** dle § 115 odst. 2 ZP, nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna,
- **příplatky za práci v noci** dle § 116 ZP, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku,
- **příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí** dle § 117 ZP, nejméně 10 % částky minimální mzdy,
- **příplatky za práci o víkendu** dle § 118 ZP, nejméně 10 % z průměrného výdělku,
- **odměna za pracovní pohotovost** dle § 140 ZP, nejméně 10 % z průměrného výdělku (15).

1.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů

Jedno z nejdůležitějších rozdělení zaměstnaneckých benefitů dle daňového hlediska umožňuje ZDP. Z pohledu zaměstnance sledujeme, jaké druhy příjmů jsou nebo nejsou předmětem daně dle § 6 ZDP. V §6 odst. 9 ZDP poté nalezneme příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti (27). ZDP však u některých plnění určuje limity, do výše, kterých je zaměstnanecká výhoda osvobozena. V případě překročení limitu podléhají plnění zdanění u zaměstnance (21, s. 9). Z pohledu zaměstnavatele sledujeme, které druhy výdajů (nákladů) se pokládají za daňově uznatelné dle § 24 ZDP a v § 25 ZDP jsou uvedeny výdaje (náklady) vynaložené k dosažení zajištění a udržení příjmů, které jsou daňově neuznatelné (27).

1.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v § 5 a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění v § 3 uvádí, že vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle ZDP, nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které má účast na nemocenském pojištění (28) (29).

Do vyměřovacího základu je například zahrnuto:

- 1 % ze vstupní ceny vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební i soukromé účely,
- nepeněžní příjem ve výši obvyklé ceny související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky, služby nebo zboží prodány zaměstnancům (19, s. 14).

Do vyměřovacího základu se naopak nezahrnují:

- náhrady škody podle ZP,
- odstupné,
- věnostní přídavek horníků,
- jednorázová sociální výpomoc,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně (28) (29).

Do roku 2020 se při výpočtu daně vychází z tzv. superhrubé mzdy, která zahrnuje i výši pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama. Základem daně u zaměstnance je součet hrubé mzdy, nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnavatele podléhající zdanění a navýšení o 33,80 % výše hrubé mzdy - 24,80 % sociální pojištění + 9 % zdravotní pojištění (30, s. 15).

Od roku 2021 základ daně tvoří pouze hrubá mzda navýšená o peněžní či nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem. Do základu daně tedy není připočítáno sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Pro výpočet daně zaměstnance je tak stanoven nižší základ daně (31).

1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Pro zaměstnavatele je důležité, aby na benefity pohlížel jak z daňového, tak účetního hlediska. Taktéž by měl zaměstnanecké benefity účtovat v souladu se zákonem č. 563/1991 o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb., pro podnikatele a Českými účetními standardy pro jednotlivé typy účetních jednotek. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanecké benefity čerpáním z FKSP, ze sociálního nebo jiného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, anebo na vrub nákladů (19, s. 3).

1.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

FKSP upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. Je určena pro:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky.

Vyhláška č. 310/1995 Sb., která zůstala v platnosti na základě § 16, upravuje tvorbu FKSP pro státní podniky (32, s. 8).

Tvorba fondu

Tento fond se tvoří dle § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., kdy je fond tvořen **základním přidělem** do fondu, který činí 2 % z ročního z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy nebo na odměny za pracovní pohotovost. Dále pak příjmy v podobě náhrady škody, pojistná plnění od pojišťoven související s pořízením majetku z FKSP a dále peněžní a jiné dary poskytnuté do FKSP od jiných právnických či fyzických osob (33). Tvorba fondů u státních podniků je vymezena v § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, který stanovuje, z jakých prostředků jsou jednotlivé fondy tvořeny. Na základě tohoto zákona státní podnik tvoří rezervní fondy, FKSP a další fondy, které lze tvořit z disponibilního zisku (32, s. 9).

Tabulka č. 2: Účtování tvorby FKSP
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (32, s. 112))

Účetní operace	MD	D
Tvorba FKSP	527	412 AE
Převod finančních prostředků na účet FKSP	262	241
Příjem finančních prostředků na účet FKSP	243	262

Hospodaření s fondem

Hospodaření je upraveno v § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Organizace je povinna sestavit rozpočet a způsob čerpání prostředků fondu tak, aby vše bylo v souladu s vyhláškami. Prostředky fondu musí být uloženy na samostatném bankovním účtu 243 - Běžný účet FKSP, jelikož se fond tvoří zálohově. Fond je určen výhradně na činnosti organizace, které sama organizuje nebo na nich spolupracuje (32, s. 10-11).

Čerpání fondu

Následuje ukázka příkladů čerpání z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Tabulka č. 3: Účtování příspěvku na stravenky z FKSP

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (32, s. 116))

Účetní operace	MD	D
Nákup stravenek	213	241
Poskytnutí stravenek:		213
- příspěvek z FKSP	412 AE	
- část hrazená zaměstnancem	335	
Převod finančních prostředků z účtu FKSP	262	243
Připsání finančních prostředků FKSP	241	262

Tabulka č. 4: Účtování příspěvku na kulturu, vzdělávání a sport z FKSP

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (32, s. 116))

Účetní operace	MD	D
Nákup vstupenky na kulturní, vzdělávací a sportovní akce		243
- příspěvek z FKSP	412 AE	
- část hrazená zaměstnancem	335	
Úhrada podílu zaměstnance	243	335

1.4.2 Sociální fond

Tvorba fondu

Tento fond může být tvořen u obchodních společností, podnikatelů, obcí či jiných organizací, které se neřídí vyhláškami o FKSP. V tomto případě zde nejsou stanovena žádná pravidla, pouze tvorba sociálního fondu musí být tvořena ze zisku po zdanění. Tvorba a čerpání fondu musí být upravena interní směrnicí nebo na základě rozhodnutí orgánů společnosti (32, s. 26-27).

Tabulka č. 5: Účtování tvorby sociálního fondu

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (34))

Účetní operace	MD	D
Tvorba z disponibilního zisku	431	427
Tvorba ze zisku minulých let	428	427
Tvorba z kapitálových fondů	412/413	427

Čerpání fondu

Následuje ukázka čerpání zaměstnaneckého benefitu ze sociálního fondu.

Tabulka č. 6: Účtování poskytnutí poukazu ze sociálního fondu

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Poskytnutí poukazu na rekreaci, sport či kulturu	427	325
Úhrada	325	221

1.4.3 Benefity účtovány na vrub nákladů

Zaměstnanecké benefity poskytované na vrub nákladů, je nutno členit na daňově uznatelné a daňově neuznatelné náklady. Pro účtování těchto nákladů slouží například účty 527 – zákonné sociální náklady (účet daňový) a účet 528 – ostatní sociální náklady (účet nedaňový).

Tabulka č. 7: Účtování nákupu pracovního oděvu zaměstnanci

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup pracovního oděvu pro zaměstnance	527	321
Úhrada faktury	321	221

Tabulka č. 8: Účtování příspěvku na stravenky
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup stravenek	213	211, 221, 321
Výdej stravenek:		
- daňově uznatelný náklad zaměstnavatele (55 %)	527	213
- plnění nad rámec stanovený ZDP	528	213
- pohledávka za zaměstnancem	335	213
Úhrada zaměstnancem formou srážky ze mzdy	331	335

Tabulka č. 9: Účtování příspěvku na reprezentaci
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Faktura na nákup občerstvení pro obchodní partnery	513	321
Úhrada faktury	321	221

1.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

V této části budou představeny vybrané zaměstnanecké benefity z jejich daňového hlediska z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Problematiku upravuje zejména zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Daňový dopad u zaměstnavatele řeší § 24 ZDP, kde nalezneme daňově uznatelné náklady, které snižují základ daně a § 25 ZDP, kde jsou uvedeny nedaňové náklady, které základ daně zvyšují (27).

U zaměstnance mohou mít plnění následující dopady:

- zdaněné daní z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 ZDP,
- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti § 6 odst. 9 ZDP,
- (ne)zahrnované do vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- vyloučeny z předmětu daně dle § 6 odst. 7 ZDP (30, s. 3).

1.5.1 Stravování zaměstnanců

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Příspěvky na stravování, nejčastěji realizované formou stravenek zaměstnancům, patří mezi nejvíce poskytované zaměstnanecké benefity. Jejich daňové řešení vychází z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

a) Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení

Daňově uznatelné výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou upraveny v pokynu GRF č. D-22 bodu 16 k § 24 odst. 2 ZDP. Rozumí se jimi všechny náklady spojené s provozem kuchyně s jídelnou a kantýny, i když je příprava a výdej jídel zabezpečována jiným subjektem ve formě služby (35). Daňově neuznatelná je dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP hodnota potravin použita k zajištění stravování (27).

b) Stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů

Jedná se o stravování v restauračním zařízení, ve stravovacím zařízení jiného provozovatele, ve vlastním pronajatém stravovacím zařízení nebo dovážení a výdej stravy jiným provozovatelem. Dále poskytování stravenek (resp. nabitá karta), díky kterým se zaměstnanci mohou stravovat v provozovnách veřejného stravování (19, s. 48). Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou nepeněžní příspěvky zaměstnavatele daňově účinné do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně do výše 70 % horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek lze daňově uplatnit, pakliže přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň 3 hodiny. Pokud směna trvá déle než 11 hodin (včetně zákonné přestávky), může si zaměstnavatel uplatnit dvě jídla denně (27). V roce 2021 si mohou zaměstnavatelé maximálně uplatnit jako daňový výdaj příspěvek, který nepřesáhne 70 % z částky 108 Kč tedy 75,6 Kč (36). V případě, že zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování v peněžním plnění, je celá částka daňově uznatelná (31).

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Dle ZDP § 6 odst. 9 písm. b) je hodnota stravování, která je nepeněžním příjmem u zaměstnance, poskytnutá zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného jinými subjekty, osvobozena od daně z příjmů ze závislé

činnosti (27). Jestliže zaměstnavatel poskytuje stravenky za cenu nižší než její nominální hodnota nebo zcela zdarma, u zaměstnance je celá nominální hodnota stravenky osvobozena (19, s. 46). V případě peněžitého příspěvku na stravování plnění do výše 70 % horní hranice stravného při pracovní cestě trvající 5–12 hodin nepodléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění (31).

1.5.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění

Tento druh benefitu se řadí taktéž mezi nejvíce poskytované benefity.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

U zaměstnavatele jsou příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění daňově uznatelným nákladem v jakékoliv výši (30, s. 59). Podmínkou je však zakotvení práv zaměstnanců v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě u zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (27).

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen příspěvek od jednoho zaměstnavatele nejvýše v úhrnu **50 000 Kč** za rok. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření musí být poukázané na účet zaměstnance u penzijní společnosti. U příspěvku na penzijní pojištění musí být dále splněna podmínka výplaty plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku pojištěného zaměstnance 60 let (27). U příspěvku na soukromé životní pojištění hrazené zaměstnavatelem je podmínka od 1. 1. 2015 pro osvobození výplaty pojistného plnění po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Další podmínka je, že podle podmínek smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. V případě překročení limitu ze strany zaměstnavatele podléhají plnění zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění u zaměstnance (30, s. 57).

1.5.3 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům

Jednou ze zaměstnaneckých výhod je také prodej zboží, vyrobených výrobků nebo poskytnutí služeb zaměstnavatelem jeho zaměstnancům za nižší cenu, než je cena stanovená podle zákona o oceňování majetku nebo cena, za kterou prodává zaměstnavatel jiným osobám. **Na straně zaměstnance** představuje rozdíl cen dle §6 odst. 3 ZDP zdanitelný příjem a vstupuje tedy do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (30, s. 161).

Na straně zaměstnavatele budou náklady na výrobky, poskytnuté služby, ceny nakoupeného zboží či zůstatková cena hmotného majetku daňově uznatelnými náklady. Pojistné hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění bude podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP daňovým výdajem (30, s. 162).

1.5.4 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Mezi další benefity se řadí i příspěvky na kulturu, sport a rekreaci, které mohou být poskytovány ve formě nepeněžního plnění, tedy ve formě poukazů, permanentek, vstupenek atd. Další možnost poskytování je formou peněz.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Na straně zaměstnavatele představují **nepeněžitá plnění** podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP daňově neuznatelné náklady (27). Výjimku tvoří náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, na pořízení ochranných nápojů, pracovnělékařské služby, náklady na lékařské prohlídky a vyšetření dle zvláštních předpisů nehrazené zdravotní pojišťovnou. Tyto náklady jsou daňově uznatelným výdajem (30, s. 123-124). V případě poskytnutí **peněžitého plnění** a splnění podmínek z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy že právo zaměstnanců vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy budou plnění u zaměstnavatele daňovým nákladem (19, s. 129).

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Příspěvek na volnočasové aktivity je upraven v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Nalezneme zde výčet osvobozených **nepeněžitých plnění** od daně z příjmů ze závislé činnosti poskytovaných zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům. Musí být však

poskytovány z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Může se jednat o:

- vstupenky na kulturní představení,
- vstupenky a permanentky do sportovních zařízení,
- knihy pro zaměstnance,
- poukázky na nákup zdravotnického zboží (vitaminy, zdravotní obuv, dioptrické brýle),
- vstupenky do divadla,
- úhradu tuzemské a zahraniční rekreace cestovní kanceláři.

Jediná limitující částka 20 000 Kč je u nepeněžního příspěvku na rekreaci a zájezd, která je osvobozena od daně z příjmu a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (30, s. 121-122). V případě poskytnutí **peněžitého plnění** bude příjem podléhat dani a odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění (21, s. 110).

1.5.5 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

V souladu §227 až § 235 ZP se za odborný rozvoj zaměstnance považuje zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace (15).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

ZDP v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 stanoví, že daňovým výdajem u zaměstnavatele jsou náklady na provoz vlastního vzdělávacího zařízení a výdaje související s prohlubováním a zvyšováním kvalifikace, pokud souvisejí s činností zaměstnavatele. Zaměstnavatel může plnění poskytovat v peněžité či nepeněžité formě. Nepeněžité plnění, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, není daňově uznatelné dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. Peněžité plnění, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a musí být uzavřeno ve vnitřních předpisech společnosti (30, s. 86-87).

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Zdali bude plnění osvobozeno, záleží na tom, jestli se jedná o peněžité či nepeněžité plnění. U zaměstnance je nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů v souladu s § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Pro osvobození však musí být splněny dvě podmínky. První

podmínkou je přímá úhrada plnění příslušné instituci. Druhá podmínka říká, že vzdělání musí přímo souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě poskytnutí **nepeněžitého plnění**, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, využijeme §6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP a bude se taktéž jednat o osvobozené plnění. V případě **peněžitého plnění**, bez ohledu na to, zda plnění souvisí nebo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, se bude jednat o zdanitelný příjem podléhající odvodům pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění (30, s. 84-85).

1.5.6 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

V případě **nepeněžitého plnění** jsou nápoje poskytované od zaměstnavatele u pracovníků osvobozeny od daně z příjmů na základě ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Nápoje však musí být poskytovány ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů a jsou určeny ke spotřebě na pracovišti. U zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj i v případě, že tuto skutečnost zakotví v kolektivní smlouvě. U **peněžitého příspěvku** na nealkoholické nápoje bude vše přesně naopak. U zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem a u zaměstnavatele o daňový náklad, pakliže toto plnění bude upraveno v kolektivní smlouvě (21, s. 127-128).

1.5.7 Sociální výpomoc zaměstnancům

V případech, kdy je zaměstnanec nucen řešit mimořádně obtížné situace v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na území, kde byl vyhlášen nouzový stav, umožňuje ustanovení § 6 odst. 9 písm. o) ZDP poskytnout tomuto zaměstnanci od daně osvobozenou sociální výpomoc do výše 500 tis. Kč. Částka se tak nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Podmínka je, že jsou tyto příjmy vypláceny z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. V opačném případě bude částka zdaněna (30, s. 140).

1.6 Metody analýzy dat

SWOT analýza

Pravidelná analýza procesů ve společnosti je základem pro úspěšný podnik. Pomocí SWOT analýzy můžeme nalézt doporučení a strategie se zaměřením na využití silných stránek a příležitostí k překonání slabin a hrozeb. Primárním cílem SWOT analýzy je dát přehled o aktuálním stavu společnosti a na jeho základě zjistit silné a slabé stránky organizace (37).

Vnitřní podněty

Hodnocení vnitřního prostředí se provádí na základě interních dokumentů společnosti. Mezi ně patří například výkazy a další vnitřní předpisy společnosti, které lze využít pro analýzu:

- **Silné stránky (Strengths)** – jedná se o přednosti a dovednosti, které lze využít v rámci dosažení stanovených cílů a na základě kterých je společnost lepší než ostatní společnosti.
- **Slabé stránky (Weaknesses)** - jedná se o nedostatky či problémy, které mohou ohrozit splnění stanovených cílů. Je nutné se zaměřit i na dosavadní negativní činnosti podniku a pokusit se z nevýhody vytvořit výhodu.

Vnější vlivy

Hodnocení vnějšího prostředí se provádí prostřednictvím informací, které mohou být obtížně zjistitelné. Jedná se o veřejně dostupné informace (analýza trhu, ekonomiky atd.), aktuální informace o stávajících a potenciálních konkurentech, případně vývoji daného odvětví.

- **Příležitosti (Opportunities)** – jedná se o potenciální příležitosti, které můžeme využít ve svůj prospěch. Příležitosti využíváme k tomu, abychom dosáhli stanovených cílů.
- **Hrozby (Threats)** – jedná se o možné hrozby, které mohou přinášet rizika a ohrozit dosažení stanoveného cíle společnosti (38).

	Pomocné (k dosažení cíle)	Škodlivé (k dosažení cíle)
Vnitřní prostředí	S Silné stránky Strengths	W Slabé stránky Weaknesses
Vnější prostředí	O Příležitosti Opportunities	T Hrozby Threats

Obrázek č. 3: SWOT analýza
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (38))

Dotazníkové šetření

Jedním ze sociálních výzkumů sloužících k získávání informací je dotazování. Jedná se o kladení otázek buď v písemné formě, kdy se jedná o dotazník, nebo mluvené formě, v tomto případě jde o rozhovor. Hlavním předpokladem pro úspěšný sběr informací je správná formulace otázek. Zásadu číslo jedna tvoří srozumitelnost otázek, kdy každá otázka musí být srozumitelná pro všechny. Druhou zásadou je jednoznačnost otázky. Zde je nezbytné, aby bylo zcela jasné, na co se otázka ptá. Třetí zásada je psychologická přijatelnost otázky, tedy neklást společensky nevhodné otázky. Dále pak nelze pokládat otázky sugestivně a nakonec je nutné si odpovědět, proč je daná otázka vůbec pokládána (39, s. 99-102).

Sběr dat při dotazníkovém šetření lze provádět větším množstvím způsobů, a to zejména ústně, telefonicky, zasláním či on-line skrze internet a e-mail. V dotaznících můžeme zaznamenat tři způsoby kladení otázek. Jedním z nich jsou standardizované neboli pevně dané otázky, na něž je možné volit odpovědi z pevně daného výběru. Dále se využívají otevřené otázky, na něž lze vlastními slovy odpovědět. Třetím typem je kombinace výše uvedených druhů (40, s. 63).

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

V analytické části bakalářské práce se zaměřuji na vybranou výrobní společnost, kterou nejprve představím. Následně provedu analýzu aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a budou zde znázorněny výsledky dotazníkového šetření. V závěru práce vyhotovím návrhy na optimalizaci benefitů. Taktéž budu respektovat přání vedení společnosti a nebudu v celé práci uvádět pravé jméno podniku. Společnost bude dále uváděna pod smyšleným názvem XYZ, a. s.

2.1 Základní informace o společnosti

Společnost XYZ, a. s. - vznikla v roce 2004 zapsáním do obchodního rejstříku vedeného u Krajského soudu v Brně. Společnost je přímo ovládána společností AGROFERT, a. s., která má ve společnosti XYZ, a. s. podíl ve výši 100 %. Je tak jediným akcionářem společnosti a řídí ji jako člena koncernu AGROFERT.

Hlavní činnost v rámci předmětu podnikání je výroba, prodej plastových výrobků a činnosti tyto aktivity podporující. Výrobní skupiny jsou podlahové krytiny, izolační fólie, technické fólie, granuláty, profily, speciální výrobky, paropropustné fólie a lamináty, bopet fólie, tvarovaný novodur (41).

2.1.1 Historie společnosti

Společnost XYZ, a. s. patří mezi významné světové zpracovatele plastů a je historicky prvním zpracovatelem plastů v České republice. Vznikla v roce 1935 a prvními výrobky této společnosti byly masky, ochranné oděvy a pryžové hračky. V roce 1940 započala postupná orientace na zpracování plastických hmot. Společnost má dnes pozici významného zpracovatele plastů z pohledu znalosti používaných materiálů a technologií, kvality a objemu veškeré produkce. I v současné době si udržuje mezi tuzemskými výrobci statut jediného producenta a více jak 75% produkce směřuje na zahraniční trhy. Součástí závodu je i jedna provozovna, která vznikla v roce 1949. V šedesátých letech minulého století prošel závod rozsáhlou investiční výstavbou. Nyní společnost provozuje moderní technologie na zpracování plastů ve dvou výrobních závodech, kde zaměstnává v dnešní době téměř 1 300 zaměstnanců. Podnik nabízí špičkové produkty a specializovaná zákaznická řešení, která zahrnují nejen výrobu, ale i vývojové aktivity a poradenské služby. Podnik prodává své výrobky do 52 zemí světa (42).

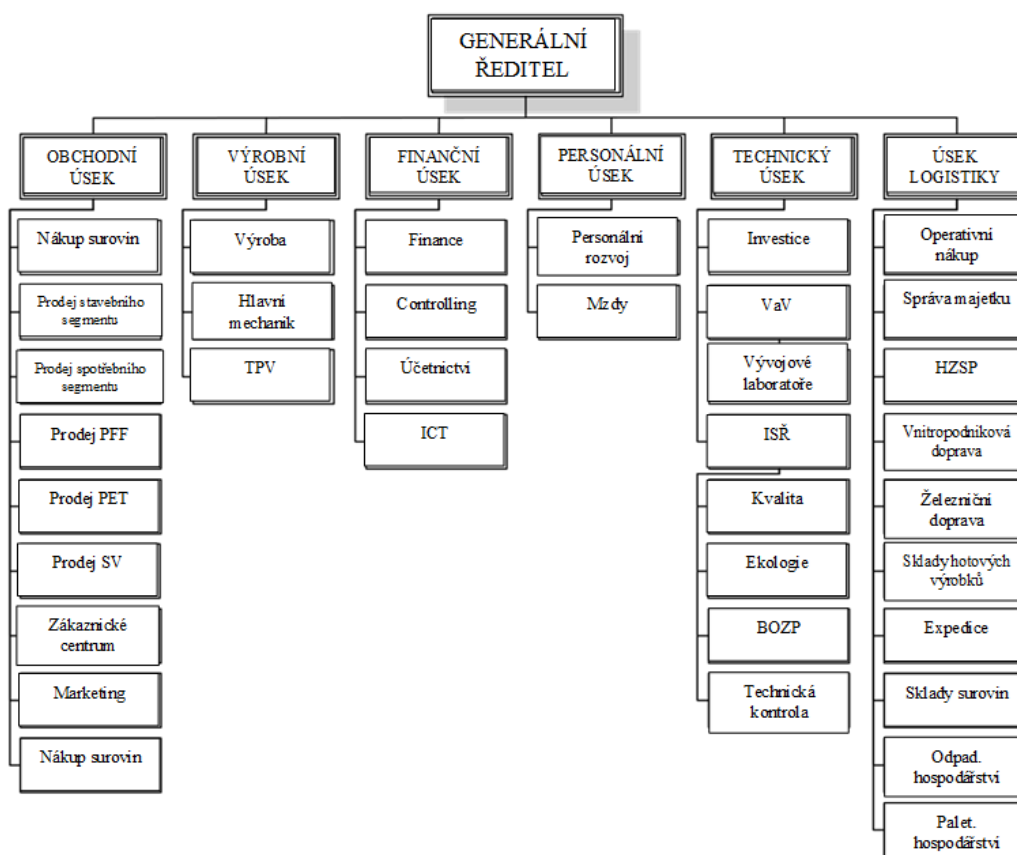
Tabulka č. 10: Průměrný počet pracovníků společnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (41))

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Dělníci	913	965	959	947	921
THP	286	299	299	287	286
Management	22	22	22	22	22
SPOLEČNOST CELKEM	1 221	1 286	1 280	1 256	1 229

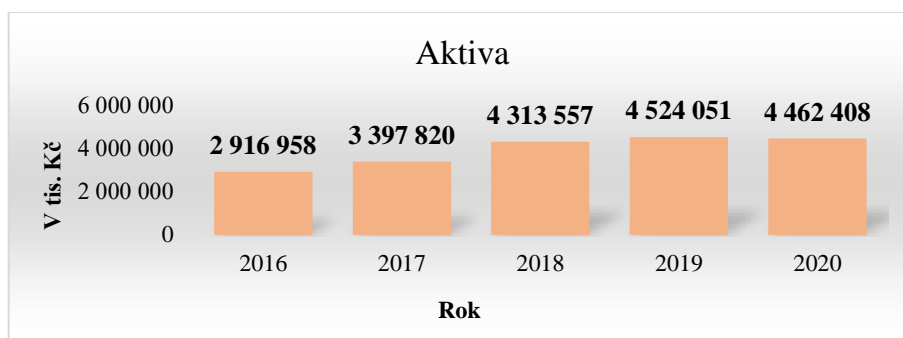
2.1.2 Organizační struktura společnosti

Volenými orgány společnosti podle zákona o obchodních korporacích jsou představenstvo, které je tvořeno čtyřmi členy, a dozorčí rada složená ze tří členů. Celý obchodní závod společnosti se člení na řídicí a administrativní centrálu v sídle společnosti a na územní provozní jednotky. Řídicí a administrativní centrála se člení na úsek vedení (představenstvo a ředitel společnosti) a na odborné úseky (výrobní, obchodní, technický, finanční, personální, energetiky a logistiky) (43).

**Obrázek č. 4: Organizační struktura společnosti**

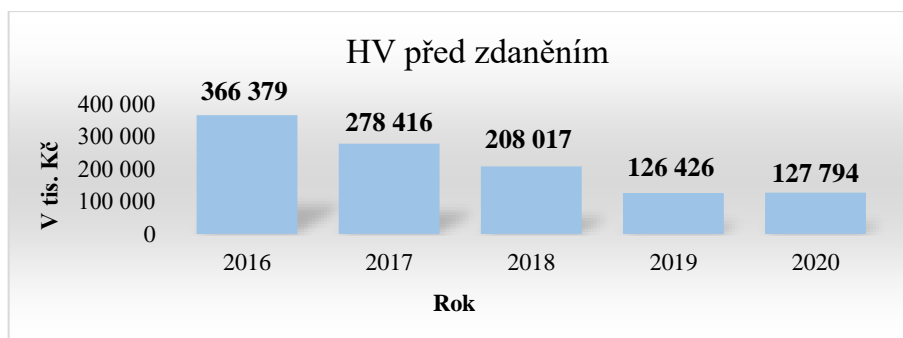
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (43))

2.1.3 Ekonomická situace



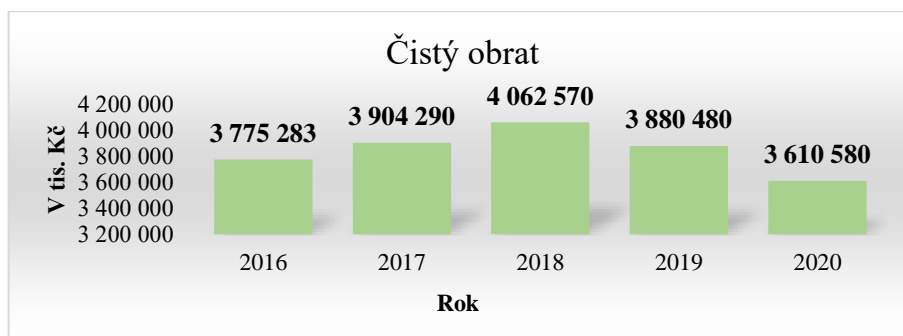
Graf č. 2: Vývoj celkových aktiv
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (41))

V grafu č. 2 vidíme, že aktiva společnosti každý rok stoupají, pouze v roce 2020 byl zaznamenán mírný pokles. Dle výkazů společnosti tvoří největší podíl na aktivech stavby a hmotné movité věci a jejich soubory.



Graf č. 3: Výsledek hospodaření před zdaněním
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (41))

V grafu č. 3 vidíme HV před zdaněním, který měl každoročně klesající charakter. Tento ukazatel je zde uveden zejména z důvodu znázornění výše odměny v závislosti na dosaženém hospodářském výsledku, který je uveden níže v tabulce č. 12.



Graf č. 4: Vývoj čistého obratu
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (41))

V grafu č. 4 vidíme čistý obrat společnosti, který v roce 2020 dosahuje nejnižší hodnoty za posledních pět let. Nejvyššího obratu dosáhla společnost v roce 2018.

2.2 SWOT analýza

V levé části tabulky nalezneme pozitivní faktory, které vyvolávají úspěch společnosti. Maximalizace předností a příležitostí pomáhají k udržení a stabilizaci podniku na trhu. Naopak v pravé polovině nalezneme negativní faktory, na které je třeba se zaměřit a minimalizovat je. Ze SWOT analýzy vyplývá, že silné stránky převažují nad slabými. Registrujeme zde však nárůst hrozeb, na jejichž důsledky by měla být společnost do budoucna připravena.

Tabulka č. 11: SWOT analýza společnosti XYZ, a. s.
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Silné stránky: <ul style="list-style-type: none">- dlouholetá tradice a znalost v oboru,- technická vybavenost,- dobré jméno společnosti,- stálí zákazníci,- schopnost inovovat výrobky,- stabilní pozice na českém i zahraničním trhu,- kvalitní a cenově dostupné výrobky,- geografická poloha uprostřed Evropy.	Slabé stránky: <ul style="list-style-type: none">- omezená výrobní kapacita,- špatná komunikace se zaměstnanci,- ekologický tlak (legislativy proti PVC, sílící tlak ekologických aktivistů),- přílišná centralizace řízení, závislost na jedné osobě,- substituce PVC jinými materiály.
Příležitosti: <ul style="list-style-type: none">- ovládnutí nových trhů v zahraničí,- růst poptávky po výrobcích z plastů,- spolupráce se strategickými partnery,- prostředník v obchodování mezi východem a západem (strategická poloha),- integrované zpracování PVC včetně druhotných surovin.	Hrozby: <ul style="list-style-type: none">- zvýšení průniku asijských firem na trh EU,- nepříznivá vládní politika,- měnící se požadavky zákazníků,- omezení spotřeby díky ekonomické krizi,- konkurenční tlaky tuzemských i zahraničních výrobců,- kolísání cen plastů v závislosti na cenách ropy.

2.3 Analýza systému odměňování

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mzdu, která je doplněna o příplatky, motivační odměny a odměny za hospodářské výsledky. Zaměstnancům jsou poskytovány příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v odpolední směně, o víkendech a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Mzda je vyplácena na účet zaměstnance do patnáctého kalendářního dne v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu (43). Jelikož má společnost nepřetržitý pracovní provoz, je pracovní doba stanovena

v délce 37,5 hodin týdně. Týdnem se pro tento účel stanoví sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. Tato zkrácená pracovní doba vychází z ustanovení v § 79 odst. 2 bod b) ZP (15). Společnost nabízí velkou řadu zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o fixní benefity, ty náleží všem pracovníkům, dále flexibilní, kdy má zaměstnanec možnost vlastního výběru.

2.4 Analýza zaměstnaneckých benefitů v podniku

V následující části budou podrobně vypsány zaměstnanecké benefity, které společnost XYZ, a. s. svým zaměstnancům poskytuje. Při analýze benefitů jsem vycházela zejména z podnikové kolektivní smlouvy společnosti.

2.4.1 Odměna za hospodářské výsledky

Mezi odměny ke mzdě patří odměna z dosaženého výsledku hospodaření. Jelikož se na této odměně podílí pracovníci celé společnosti, jedná se o formu výkonového odměňování. Tato výhoda je poskytnuta formou peněžitého plnění v prvním čtvrtletí následujícího roku po schválení hospodářských výkazů auditorem. Odměna náleží zaměstnanci, který bude v měsíci výplaty v evidenci společnosti. Všichni zaměstnanci obdrží stejný podíl odměny. Výhoda na straně zaměstnance podléhá zdanění a rovněž odvodu sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad (44).

Tabulka č. 12: Výše odměny v závislosti na dosaženém HV

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (44))

HV před zdaněním (mil. Kč)	0-99	100-130	131-150	151-200	201 a více
Odměna (mil. Kč)	0	13	14	17	20

Podle výše uvedeného grafu č. 3 bylo mezi zaměstnance společnosti v letech 2016-2018 rozděleno 20 milionů Kč za každý rok. V průměru za tyto roky dostal každý zaměstnanec odměnu ve výši kolem 15 844 Kč za rok. V roce 2019 činila odměna pro zaměstnance 13 milionů Kč, přičemž v přepočtu na jednoho zaměstnance se jednalo v průměru o 10 350 Kč. V roce 2020 činila odměna taktéž 13 milionů Kč a každý zaměstnanec obdržel průměrně 10 578 Kč jako odměnu ke mzdě.

2.4.2 Příspěvek na penzijní spoření

Na tento příspěvek mají nárok zaměstnanci, kteří mají ve společnosti pracovní poměr delší než jeden rok. Dále musí mít zřízeno penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, na které si zaměstnanec přispívá minimálně 100 Kč měsíčně formou srážky ze mzdy. Jestliže zaměstnanci splňují podmínky uvedené v kolektivní smlouvě, společnost jim měsíčně přispívá částkou v závislosti na délce trvání pracovního poměru.

Tabulka č. 13: Výše příspěvku v závislosti na délce pracovního poměru
(Zdroj: (44))

Doba trvání pracovního poměru	Výše příspěvku
do 9 let	700 Kč
10–19 let	800 Kč
20–29 let	900 Kč
30–39 let	1 000 Kč
40 a více let	1 100 Kč

U zaměstnance je tento příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč za rok od jednoho zaměstnavatele. Z tohoto důvodu není zahrnován ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Dle §15 odst. 5 písm. a) a c) si zaměstnanec může od základu daně odečíst příspěvky, které si uhradil sám v případě, že přesáhly částku 12 000 Kč, maximálně do 24 000 Kč za rok. Příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření jsou u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (27). V případě, že by součet příspěvků byl vyšší než 50 000 Kč za rok, potom částka převyšující tuto hranici nebude osvobozena od platby sociálního a zdravotního pojištění, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Tento příspěvek patří mezi maximálně daňově výhodné benefity. Příspěvky společnost účtuje jako daňově uznatelný náklad na účet 527 (44).

2.4.3 Závodní stravování

Společnost XYZ, a. s. poskytuje svým zaměstnancům závodní stravování zajišťované ve vlastním stravovacím zařízení, které má pronajaté externí provozovatel. Pracovníci mají na výběr z teplých i chlazených pokrmů, které se vydávají od 10-13 hodin. Nárok na stravu má zaměstnanec, pokud jeho přítomnost v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. V případě, že zaměstnanec odpracuje na směně 11 a více hodin, náleží

mu příspěvek na dvě stravy. Cena jednoho jídla se odráží od skutečných nákladů (tj. cena potravin + režie). Podnik hradí uznatelné náklady dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP do výše 55 % hodnoty stravy, maximálně však do výše 70 % stravného, při trvání pracovní cesty 5-12 hodin (pro rok 2021 tedy do výše 75,60 Kč). Dle vnitropodnikové směrnice je stravné pro pracovní tuzemské cesty stanoveno v maximální výši. Zbytek ceny si hradí zaměstnanec sám. Je tedy na zaměstnanci, za kolik peněz si jídlo vybere a kolik tak bude za jídlo doplácet. Ve společnosti jsou taktéž k dispozici automaty na chlazenou stravu, kde si mohou zaměstnanci během pauzy zakoupit občerstvení (44).

Tabulka č. 14: Příklady daňové uznatelnosti stravy

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Cena 1 jídla	100 Kč	120 Kč
Daňově uznatelné náklady (55 %)	55 Kč	66 Kč
Hradí zaměstnanec (45 %)	45 Kč	54 Kč

2.4.4 Odměny dle volby zaměstnance

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům výhody při pracovních a životních výročích, za bezplatné darování krve a odměnu při odchodu do důchodu. Zaměstnanec si u těchto benefitů může vybrat formu, v jaké odměnu obdrží. Odměna je poskytovaná ve variantách jako:

a) Mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnance – tento příspěvek v celkovém úhrnu maximálně 50 000 Kč nepodléhá zdanění daní z příjmu a odvodu na sociální a zdravotní pojištění jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

b) Výplata odměny ve mzdě – jedná se o peněžní odměnu, která podléhá zdanění daní z příjmu a odvodu na sociální a zdravotní pojištění pro zaměstnance. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP (27).

c) Formou připsání bodů na účet zaměstnance v zaměstnanecké Cafeterii dle vnitřního předpisu zaměstnavatele – jedná se o daňově výhodný benefit, jelikož se na straně zaměstnavatele jedná o nedaňový náklad, ale u zaměstnance není tato výhoda zdaňována a nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Náklady na tento benefit účtuje společnost jako nedaňový náklad na účet 528.

Odměna při pracovním jubileu

Při pracovním jubileu doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele si zaměstnanec může vybrat jednu z variant odměn.

Tabulka č. 15: Odměny při pracovním výročí

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (44))

Trvání pracovního poměru	varianta a) Mimořádný vklad na penzijní spoření	varianta b) Výplata odměny ve mzdě	varianta c) Připsání „bodů“ do Cafeterie
10 let	6 690 Kč	5 000 Kč	5 000 Kč
20 let	10 704 Kč	8 000 Kč	8 000 Kč
30 let	16 056 Kč	12 000 Kč	12 000 Kč
40 let	24 084 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč
45 let	26 760 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč

Odměna při odchodu do důchodu

Při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu náleží zaměstnanci odměna dle trvání pracovního poměru v délce:

- do 5 let včetně – výplata odměny ve mzdě 3 000 Kč, nebo mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření 4 014 Kč,
- za každý další rok nad 5 let – plus 500 Kč výplata odměny ve mzdě, nebo plus 669 Kč mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření (44).

Odměna při životním jubileu

Tato jednorázová odměna náleží zaměstnanci za podmínky trvání pracovního poměru minimálně 5 let.

V případě dosažení **50 let** věku si může zaměstnanec jako odměnu vybrat:

- 1 000 Kč výplata odměny ve mzdě, nebo připsání 1 000 Kč na účet v Cafeterii, nebo mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření ve výši 1 338 Kč,
- za každý další odpracovaný rok se výplata odměny ve mzdě zvýší o 150 Kč, nebo připsání plus 150 Kč na účet zaměstnance v zaměstnanecké Cafeterii, nebo plus 201 Kč jako mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření.

V případě dosažení **60 let** věku si může zaměstnanec jako odměnu vybrat:

- 1 500 Kč výplata odměny ve mzdě, nebo připsání 1 500 Kč na účet v Cafeterii, nebo 2 007 Kč mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření,
- za každý další celý rok se výplata odměny zvýší o 150 Kč ve mzdě, nebo plus 150 Kč na účet zaměstnance v zaměstnanecké Cafeterii, nebo plus 201 Kč jako mimořádný vklad zaměstnavatele maximálně však za období pěti let (44).

Odměny za bezplatné darování krve

Zaměstnavatel nabízí také benefit v případě, že zaměstnanec bezplatně daruje krev. Za každý desátý odběr zaměstnanci náleží 500 Kč ve formě výplaty odměny ve mzdě, nebo ve stejné částce připsání na účet zaměstnanecké Cafeterie, nebo mimořádný vklad 669 Kč zaměstnavatele na penzijní spoření. Od čtyřicátého odběru a za každý další desátý odběr dostane zaměstnanec 1 000 Kč ve mzdě, nebo v zaměstnanecké Cafeterii, nebo mimořádný vklad 1 338 Kč zaměstnavatele na penzijní spoření (44).

2.4.5 Nealkoholické nápoje na pracovišti

Ve společnosti je zajišťován pitný režim pro všechny zaměstnance nad rámec dle ustanovení §104 odst. 5 a 6 ZP. Všichni zaměstnanci mají v období letních měsíců nárok na zdravé iontové nápoje. V případě obyčejné pitné vody se nejedná o předmět daně z příjmu na straně zaměstnance a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj. Jelikož jsou iontové nápoje poskytovány v nepeněžní formě, jsou osvobozeny u zaměstnance od daně z příjmu ze závislé činnosti i odvodů, avšak pro společnost se jedná o nedaňový výdaj. Společnost tyto náklady účtuje na účet 528. Ve společnosti se taktéž nacházejí kuchyňky, kde mají zaměstnanci možnost přípravy vlastního čaje, kávy či možnost ohřevu vlastního jídla. K dispozici je i automat na kávu, čaj a nealkoholické nápoje za snížené ceny (44).

2.4.6 Dodatečná dovolená

Dle § 213 odst. 3 ZP zaměstnancům náleží dovolená nejméně ve výši 20 pracovních dní za kalendářní rok (15). Společnost umožňuje zaměstnancům čerpat dovolenou ve výši plus 5 pracovních dní za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance ve společnosti trval celý kalendářní rok. Ostatním zaměstnancům náleží mzda stanovená dle zákoníku práce. Přednostní výběr dovolené v červenci a srpnu v rozsahu 2 týdnů vcelku mají rodiče

nezletilých dětí ve věku do 15 let a dětí, které jsou držiteli průkazu ZTP bez ohraničení věku. Výpočet náhrady za dodatečnou dovolenou je stejný jako u povinné dovolené. Z daňového pohledu je režim stejný jako u mzdy. Jedná se tedy o zdanitelný příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad (44).

2.4.7 Bezúročné zápůjčky

Jedním z benefitů, které společnost nabízí, je poskytnutí bezúročné zápůjčky svým zaměstnancům. Tato výhoda je poskytnuta k překlenutí tíživé životní situace, do které se zaměstnanec dostal bez vlastního zavinění. Jedná se například o živelnou pohromu nebo závažné zdravotní problémy. Pracovník má nárok na bezúročnou zápůjčku až do výše 15 000 Kč, kterou je povinen vrátit do tří let od jejího poskytnutí (44). Pakliže je zaměstnanci poskytnuta zápůjčka do výše 300 000 Kč, nevznikají zaměstnanci a zaměstnavateli žádné povinnosti. Dle § 6 odst. 9 písm. v) bude prospěch od zaměstnavatele u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti (15).

Tabulka č. 16: Účtování zaměstnanecké půjčky ve společnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Pohledávka za zaměstnancem (půjčka)	335	221
Úhrada zaměstnancem	221/211	335
Srážka ze mzdy zaměstnance	331	335

2.4.8 Pomoc v tíživé životní situaci

V obzvláště tíživé životní situaci může společnost pomoci svým zaměstnancům poskytnutím nenávratné finanční částky až do výše 10 000 Kč. Žádost o tento benefit musí být odůvodněn a řádně doložen hodnověrnými doklady. Může se jednat například o příspěvek na pohřeb zemřelému zaměstnanci. Náklady na pohřeb musí nejbližší příbuzný doložit společnosti (44).

2.4.9 Odměna za doporučení zaměstnance

Jedním z benefitů je i odměna za doporučení zaměstnance. V případě, že stávající pracovník doporučí osobu, která by mohla mít přínos pro podnik, náleží zaměstnanci

odměna ve výši až 10 000 Kč. Jedná se o peněžní částku, která podléhá dani a je z ní odváděno sociální a zdravotní pojištění (44).

2.4.10 Jazykové vzdělávání

Jazykové kurzy jsou poskytovány zejména pracovníkům, u kterých je vzhledem k funkčnímu zařazení a plnění pracovních povinností znalost jazyka využitelná. Tento benefit slouží nejen k odbornému rozvoji zaměstnanců, ale i jako posílení konkurenceschopnosti společnosti na zahraničních trzích. Zaměstnavatel hradí náklady na jazykovou výuku zaměstnance pouze do maximální výše 1 500 Kč za školní rok. Ostatní náklady si hradí zaměstnanec sám (44). Toto peněžní plnění související s předmětem činnosti zaměstnavatele je dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 daňovým výdajem a pro zaměstnance se jedná o peněžitý příjem, který podléhá zdanění (15).

2.4.11 Slevy na produkty společnosti

Jednou ze zaměstnaneckých výhod je také možnost odběru produktů společnosti za snížené ceny. Pracovníkům je poskytována celá řada slev. U zaměstnance představuje rozdíl cen zdanitelný příjem a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele budou daňově uznatelné náklady na produkty a pojistné hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění (44).

2.4.12 Den volna s náhradou mzdy

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec § 199 odst. 2 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. při důležitých osobních překážkách v práci následovně:

- 4 dny při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu těchto osob (zvýšení nároku o 2 dny),
- 1 den k účasti na pohřbu rodinného příslušníka nebo známého a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- 3 dny na vlastní svatbu (zvýšení nároku o 1 den),
- 2 dny při narození dítěte zaměstnance a pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět (zvýšení nároku o 2 dny),

- 1 den při odstraňování následků živelních pohrom,
- 1 den za čtvrtletí osamělým zaměstnancům, kteří pečují o dítě předškolního věku, jedná-li se o dítě s průkazem TP, ZTP, poskytuje se toto volno do 15 let věku dítěte, a dále péče o osobu s průkazem ZTP-P, pokud je v péči zaměstnance,
- pracovní volno nad rámec k doprovodu dítěte do školských poradenských zařízení, pedagogicko-psychologických a logopedických poraden pro děti, ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte na nezbytně nutnou dobu,
- pracovní volno nad rámec za účelem osobních konzultací s psychologem,
- pracovní volno k činnosti dárce při odběru krve a dále k činnosti dárce dalších biologických materiálů v souladu se zákoníkem práce,
- 1 den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy.

Společnost poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (44).

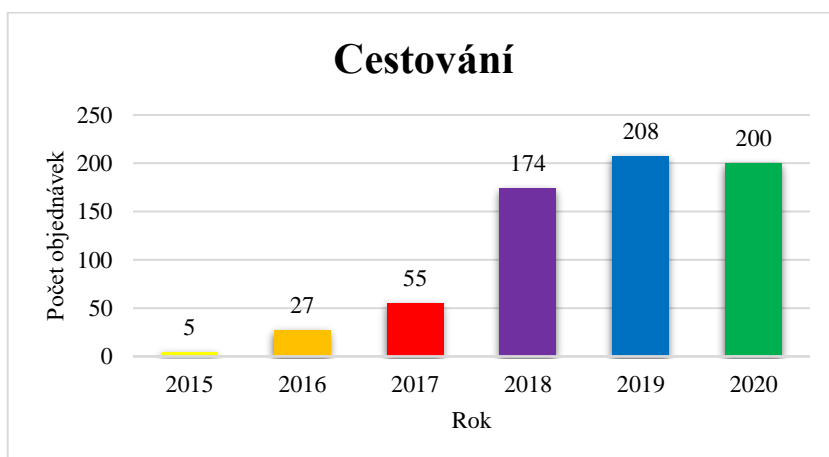
Ostatní benefity

Společnost svým zaměstnancům poskytuje taktéž celou řadu slev a výhod. Jedná se například o:

- zvýhodněné volání a služby O2 Family,
- zvýhodněné pojištění Respect,
- portál Spa.cz, Letuska.cz,
- VIP program portálu Datart, Euronics a Kasa.cz,
- zvýhodněné pobyty v hotelu Resort Valachy (Galík, Horal a Lanterna),
- slevy na nákup ve vybraných obchodních domech OBI,
- zvýhodněný nákup aut přes Agrotec,
- slevy u cestovní kanceláře Alexandria,
- partnerská 20% sleva na hokej PSG Berani Zlín,
- slevy na pohonné hmoty u čerpacích stanic MOL,
- Opel Partner (43).

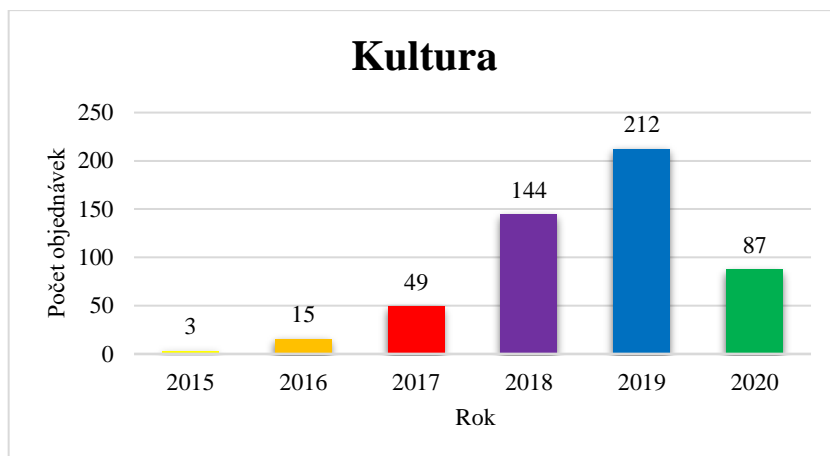
2.4.13 Čerpání Cafeterie

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek minimálně ve výši 6 000 Kč za rok, který mohou zaměstnanci využít v zaměstnanecké Cafeterii (44). Zaměstnanec si sám může zvolit, jaké benefity v oblasti sportu, kultury, cestování, zdraví, vzdělání a dalších bude čerpat. Jednotlivé benefity zaměstnanci naleznou na internetových stránkách společnosti Benefit Plus a lze je čerpat kdykoliv během celého roku. Tyto výhody lze převádět do dalších let. Podnik začal využívat služby Benefitu Plus od 15. 11. 2015. V následujících grafech bude uveden počet uskutečněných objednávek zaměstnanci společnosti v členění podle jednotlivých kategorií poskytovaných výhod v letech 2015 až 2020. Jak již bylo výše uvedeno, na straně zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad, ale u zaměstnance nevstupuje plnění do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Náklady na tento benefit účtuje společnost jako nedaňový náklad na účet 528 (43).



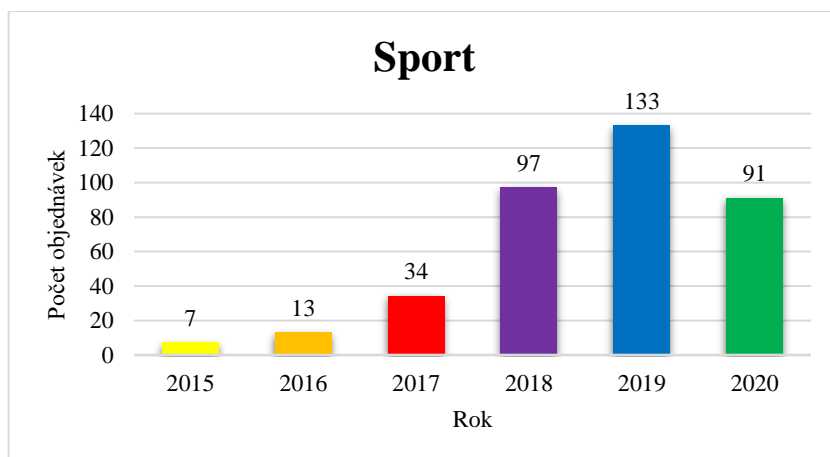
Graf č. 5: Počet objednávek v oblasti cestování
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

V grafu číslo 5 si můžeme povšimnout, že oblíbenost cestování v posledních letech prudce stoupla. Nejvíce objednávek v oblasti cestování bylo uskutečněno v roce 2019. Celkem zaměstnanci v uvedených letech uskutečnili 669 objednávek, přičemž celková cena za objednávky v této oblasti činila 2 322 576 Kč. Průměrná hodnota benefitu za cestování činí 3 472 Kč za všechny výše uvedené roky. Jak lze vidět i z ostatních grafů, benefity v oblasti cestování jsou nejdražší.



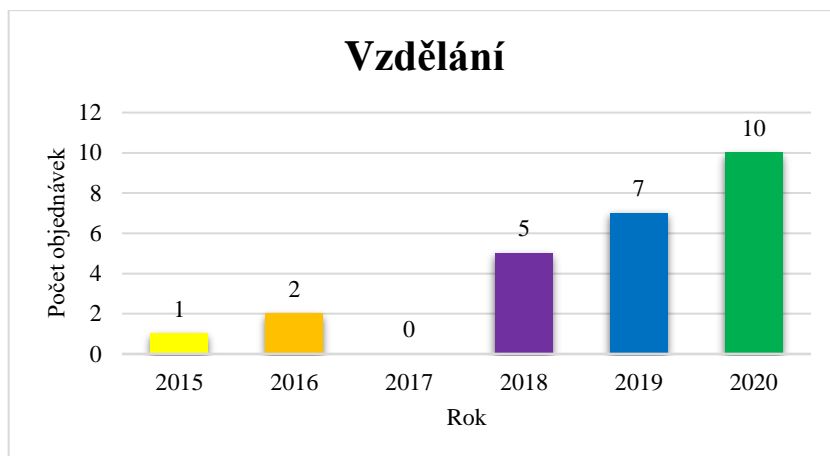
Graf č. 6: Počet objednávek v oblasti kultury
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

V grafu číslo 6 můžeme vidět, že zaměstnanci společnosti v letech 2015-2020 uskutečnili 510 objednávek na kulturní akce, přičemž celková hodnota těchto objednávek činila 418 974 Kč. Průměrná hodnota jedné objednávky činí 821 Kč za roky 2015 až 2020. Můžeme si také povšimnout více jak dvojnásobného poklesu objednávek v roce 2020, který byl nejspíše zapříčiněn pandemií a omezením vstupu na kulturní akce.



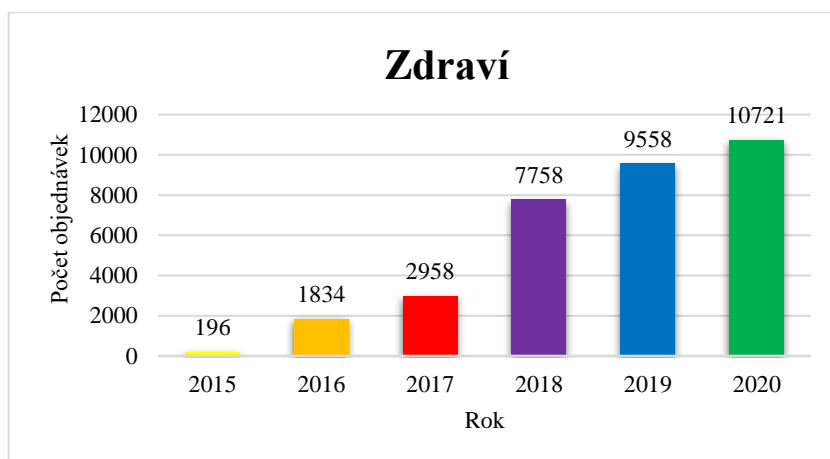
Graf č. 7: Počet objednávek v oblasti sport
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

Instituce Benefit Plus nabízí zaměstnancům na výběr z mnoha možností v oblasti sportu. Zaměstnanci své „body“ mohou vyměnit za využití fitness center, plaveckých bazénů, posiloven apod. Zaměstnanci provedli 375 objednávek v této oblasti, jejich celková hodnota činila 292 032 Kč. Průměrná hodnota jedné objednávky činí 779 Kč. V roce 2020 také vidíme pokles objednávek téměř o jednu třetinu oproti předchozímu roku, který byl nejspíše zapříčiněn uzavřením sportovišť.



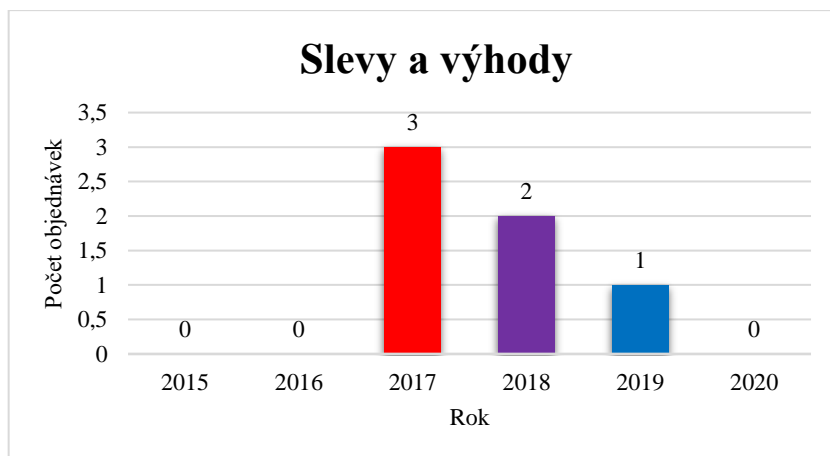
Graf č. 8: Počet objednávek v oblasti vzdělání
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

V grafu číslo 8 si lze povšimnout, že zaměstnanci v roce 2017 nevyužili výhody pro vlastní vzdělání. Počet objednávek za všechny roky činil 25. Průměrná hodnota jednoho vzdělávacího kurzu vyjde na 2 225 Kč. Celková hodnota, kterou zaměstnanci utratili za vzdělání, vychází na 55 629 Kč.



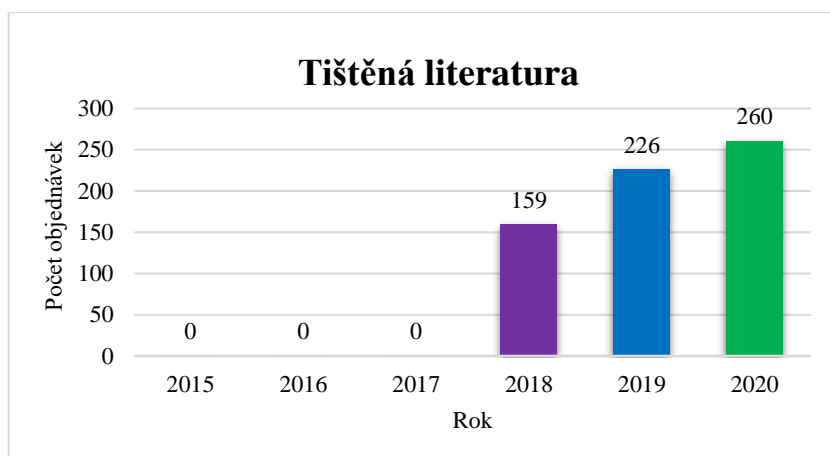
Graf č. 9: Počet objednávek v oblasti zdraví
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

Tato oblast je ve společnosti XYZ, a. s. velmi oblíbená, jelikož je zde proveden největší počet objednávek ze všech kategorií. Počet objednávek v uvedených letech stále roste a bylo provedeno 33 025 objednávek v celkové hodnotě 13 462 146 Kč. Průměrná hodnota jedné objednávky činí 408 Kč za roky 2015 až 2020. V této kategorii si zaměstnanci mohou vybrat nejrůznější druhy doplňků stravy, vitaminy či zdravotní konzultace.



Graf č. 10: Počet objednávek v oblasti slevy a výhody
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

Jak lze vidět z grafu číslo 10, v letech 2015, 2016 a 2020 zaměstnanci výhod v kategorii slevy a výhody nevyužili. Celkově tato výhoda není mezi zaměstnanci tolik oblíbená, a proto bylo provedeno pouze 6 objednávek. Suma hodnot objednávek v této oblasti činila celkem 18 888 Kč. Průměrná hodnota jedné slevy či výhody činila 3 148 Kč.



Graf č. 11: Počet objednávek v oblasti tištěná literatura
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (45))

V grafu číslo 11 můžeme vidět, že v letech 2015–2017 zaměstnanci nevyužili výhody zakoupení tištěné literatury. Počet objednávek v ostatních letech však prudce vzrostl a zaměstnanci uskutečnili 645 objednávek v této oblasti, celkem v letech 2018–2020 za 500 939 Kč. Průměrná cena jedné objednávky činila 777 Kč.

Shrnutí zaměstnanecké Cafeterie

Z předchozích grafů si můžeme povšimnout, že nejvíce objednávek bylo provedeno v oblasti zdraví. Budování zdravého životního stylu, péče o zdraví u zaměstnanců stále více roste a za dobu využívání Benefitu Plus bylo uskutečněno 33 025 objednávek na nejrůznější doplňky stravy, vitamíny, zdravotní konzultace, ale i jiné. Z pohledu zaměstnavatele to může být bráno jako velké plus, že pracovníci o sebe pečují, snaží se být co nejméně nemocní, posilovat svou imunitu a chodit tak více do práce. Dalším nejčastěji objednávaným benefitem je cestování. I když tento benefit patří se svou průměrnou cenou kolem 3 472 Kč mezi nejdražší, je hned na druhém místě podle počtu objednávek. Dále v posledních třech letech prudce stoupl zájem o tištěnou literaturu a bylo zde uskutečněno 645 objednávek. Vyskytují se zde však i oblasti, jejichž počet objednávek v roce 2020 klesl. Jedná se zejména o oblast sportu a kultury. Tento pokles byl však nejspíše způsoben uzavřením sportovišť a všech kulturních akcí, nikoli pro nezájem pracovníků. Mezi méně objednávané se pak řadí oblast vzdělání. Může to být způsobeno tím, že program Benefit Plus zatím nenabízí na výběr tolik vzdělávacích programů nebo zaměstnanci nemají zájem o vzdělání, raději dají přednost odpočinku a koupí si výhody například v oblasti cestování. Nabídku benefitů v Benefitu Plus však společnost nedokáže ovlivnit. Mezi nejméně oblíbené pak patří slevy a výhody, kde zaměstnanci provedli pouze šest objednávek. Lze tedy usuzovat, že si pracovníci koupí přímo nějaký pobyt, než aby slevu museli dále uplatňovat. V roce 2020 tedy zaměstnanci provedli celkově 11 369 objednávek ve všech kategoriích za 6 005 393 Kč. Průměrně tak zaměstnanec utratil ze svého ročního příspěvku od zaměstnavatele (příspěvek 6 000 Kč) částku ve výši 4 887 Kč (1 229 zaměstnanců k 31. 12. 2020).

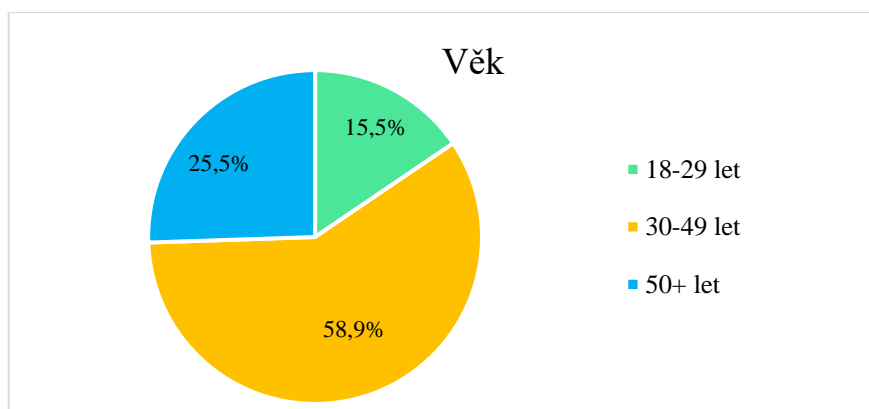
2.5 Dotazníkové šetření

V březnu roku 2021 probíhalo ve společnosti XYZ, a. s. anonymní dotazníkové šetření týkající se spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Dotazník byl zaslán všem pracovníkům společnosti na jejich pracovní e-mail v online podobě přes portál Survio.com. Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s benefity, které nejvíce využívají a jaké jim případně scházejí. Šetření probíhalo v době od 1. 3. 2021 do 31. 3. 2021. Dotazník vyplnilo celkem 441 respondentů. Návratnost dotazníku činila 35,9 % což představuje, že se šetření zúčastnila více jak jedna třetina pracovníků a je tedy možné považovat tyto výsledky za validní (1 229 zaměstnanců k 31. 12. 2020). Dotazník byl po konzultaci s paní z personálního oddělení sestaven podle přání společnosti a skládá se z 11 otázek. Z těchto otázek jsou tři uzavřené, pět polouzavřených a jedno bodové hodnocení jednotlivých benefitů. Dále hvězdičkové hodnocení celého systému benefitů v podniku a jedna otevřená otázka, ve které mohli zaměstnanci vyjádřit názor k tomu, jaké výhody jim v současné nabídce benefitů chybí. Na základě výsledků dotazníkového šetření, budou provedeny návrhy na změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Celý dotazník tvoří přílohu č. 2 – Dotazník.

Otázka č. 1: Vaše pohlaví?

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 239 mužů, což je 54,2 % z celkového počtu zúčastněných respondentů a 202, tedy 45,8 % zúčastněných žen. V podniku pracuje více zaměstnanců mužského pohlaví, jedná se zejména o dělníky ve výrobě.

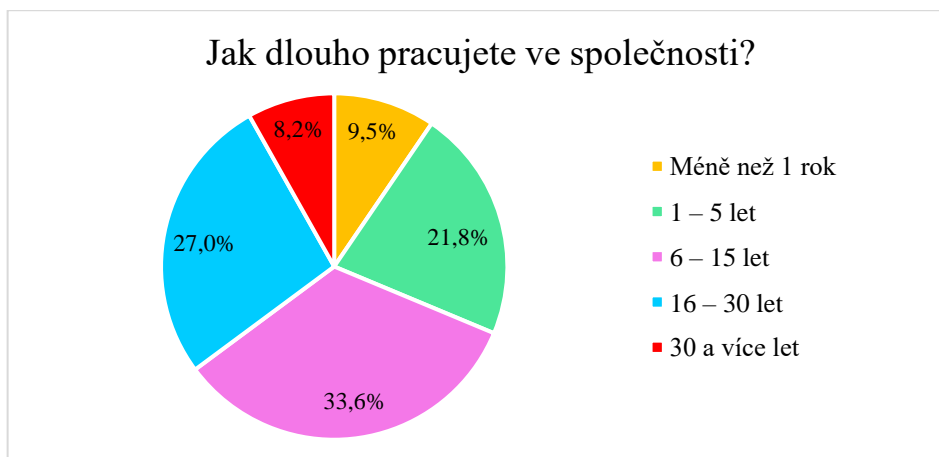
Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?



Graf č. 12: Struktura věku zaměstnanců
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Více než polovina zaměstnanců je ve věku od 30 do 49 let. Tato skupina představuje zaměstnance ještě mladého věku, kteří již mají nějaké pracovní zkušenosti, a proto by se je měl podnik snažit udržet. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci ve věku od 50 let. Nejméně zaměstnanců je pak ve věku od 18 do 29 let.

Otázka č. 3: Jak dlouho pracujete ve společnosti?

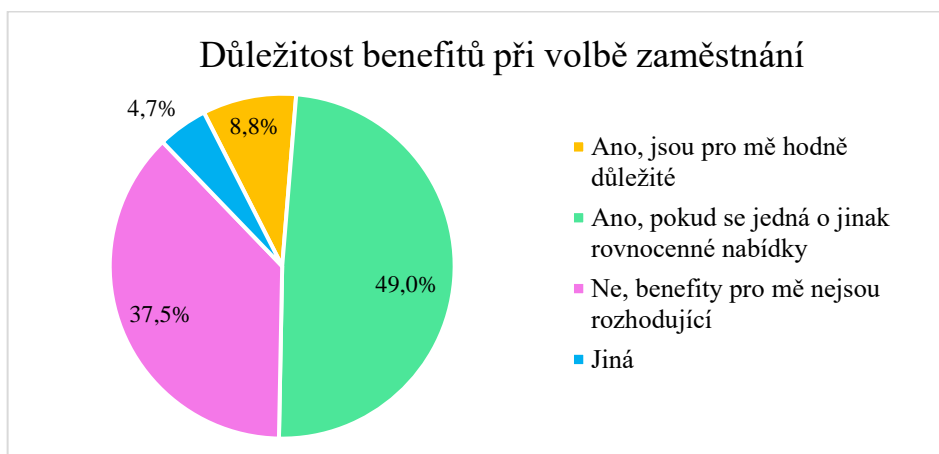


Graf č. 13: Délka pracovního poměru

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Z grafu č. 13 vidíme, že nejpočetnější skupina zaměstnanců pracuje v podniku 6–15 let. Dále následuje skupina, s délkou pracovního poměru 16–30 let, což značí jistou stabilitu zaměstnanců ve společnosti. Délku pracovního poměru do 5 let má 138 respondentů a pracovní poměr nad 30 let má 36 respondentů.

Otázka č. 4: Je pro Vás nabídka zaměstnaneckých benefitů rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání?

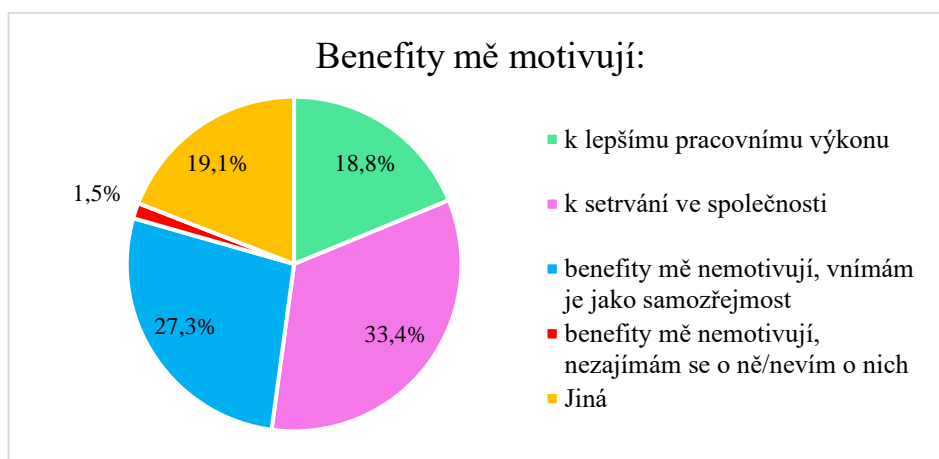


Graf č. 14: Benefity jako rozhodující faktor při volbě zaměstnání

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Z grafu č. 14 vyplývá, že téměř polovina zaměstnanců by se v případě rovnocenné pracovní nabídky rozhodovala na základě benefitů, které společnost poskytuje. Pro 37,5 % zaměstnanců pak ale benefity nejsou rozhodující vůbec a je tak pro ně prvořadé mzdové ohodnocení. Dále pak 8,8 % zaměstnanců považují benefity za velmi důležité. Jako jiné odpovědi pak pracovníci uvedli, že při volbě zaměstnání je pro ně nejdůležitější pracovní náplň, profesní růst nebo jsou rádi, že společnost benefity poskytuje, protože v dřívějším zaměstnání žádné neměli.

Otázka č. 5: Zaměstnanecké benefity mě motivují:

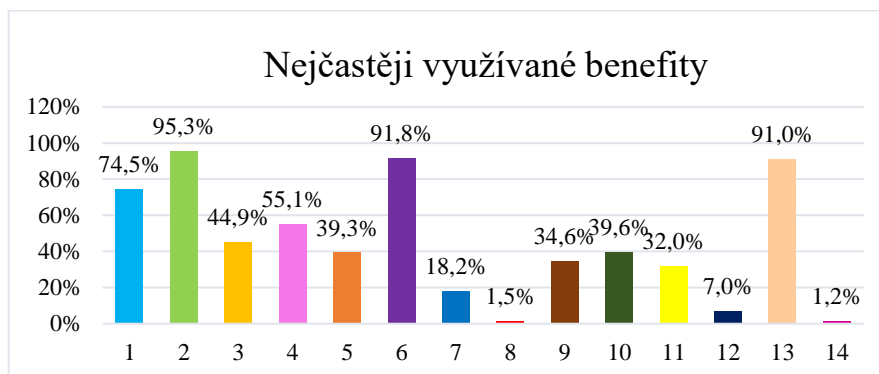


Graf č. 15: Důvody motivace benefitů

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Nejvíce pracovníky společnosti XYZ, a. s. motivují benefity k setrvání v podniku. Dobře zvolený systém benefitů tak může snížit fluktuaci zaměstnanců a zajistit jejich stálost. Z grafu č. 15 vidíme, že 27,3 % zaměstnanců benefity nemotivují a vnímají je jako samozřejmost. S tím souvisí i odpovědi, které zaměstnanci uvedli jako jiné. Zaměstnanci považují benefity spíše jako „pozornost podniku“ k poskytované mzdě, jako ukazatel toho, že má podnik o své zaměstnance zájem a váží si jich. Dále uvedli, že systém není nastaven tak, aby je motivoval, a nejvíce je motivuje mzda. Spousta zaměstnanců také považuje benefity jako automatickou věc, která je poskytována ve všech podnicích. Další odpovědi zaměstnanců byly, že benefity je sice nemotivují, ale zajímají se o ně, či na benefity pracovník ještě nemá nárok, nebo by pracovníci zvolili více odpovědí, tedy že je motivují k setrvání v podniku i k lepšímu pracovnímu výkonu. K lepším výkonům výhody motivují 18,8 % pracovníků a 1,5 % zaměstnanců benefity nemotivují, nezajímají se o ně nebo o nich vůbec nevědí.

Otázka č. 6: Které zaměstnanecké benefity osobně využíváte? (zatrhněte všechny benefity, které jste využil/a alespoň jednou)



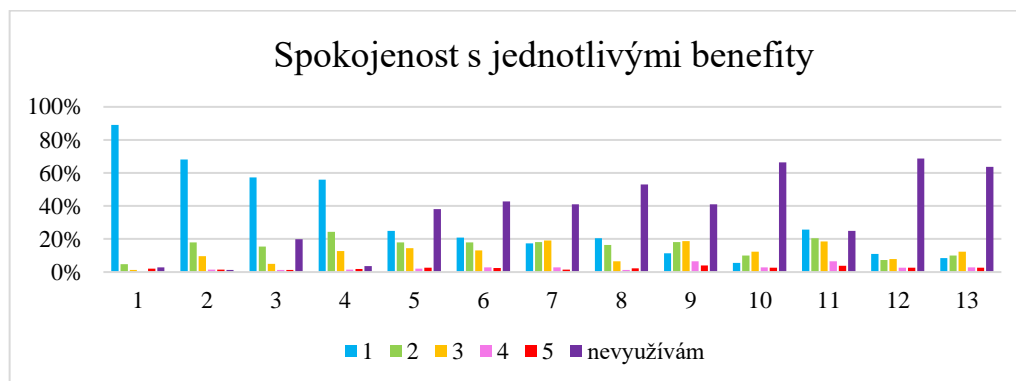
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Příspěvek na penzijní spoření	329	74,5%
● Závodní stravování	420	95,3%
● Odměna při pracovním výročí/životním jubileu	198	44,9%
● Odměna za bezplatné darování krve	243	55,1%
● Nealkoholické nápoje na pracovišti	173	39,3%
● 5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok	405	91,8%
● Zaměstnanecké zápůjčky/pomoc v tíživé životní situaci	80	18,2%
● Odměna za doporučení zaměstnance	7	1,5%
● Jazykové vzdělání	153	34,6%
● Slevy na nákup zboží společnosti	175	39,6%
● Zvýhodněné tarify na volání O2	141	32,0%
● Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)	31	7,0%
● Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus	401	91,0%
● Jiná	5	1,2%

Graf č. 16: Nejčastěji využívané benefity

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Z otázky, které zaměstnanecké benefity osobně využíváte, vyplývá, že mezi tři nejčastěji využívané benefity patří závodní stravování, 5 dní dovolené nad rámec zákona a Cafeterie systém. Následující nejvíce využívaný benefit je příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Ostatní méně využívané benefity pak mohou vypovídat o tom, že zaměstnanci některé výhody nevyužívají, protože o nich nemají povědomí, nemají o ně zájem, nebo na ně ještě nemají nárok. Mezi nejméně využívanou výhodu patří odměna za doporučení zaměstnance, zvýhodněné pojištění Respect nebo zaměstnanecké zápůjčky či pomoc v tíživé životní situaci. Jako jiné odpovědi pak byly uvedeny různé partnerské slevy, které jsou uvedeny v práci na straně 49 nebo dny volna s náhradou mzdy.

Otázka č. 7: Ohodnoťte spokojenost s jednotlivými benefity, při bodovém hodnocení 1 - nejlepší, 5 - nejhorší:



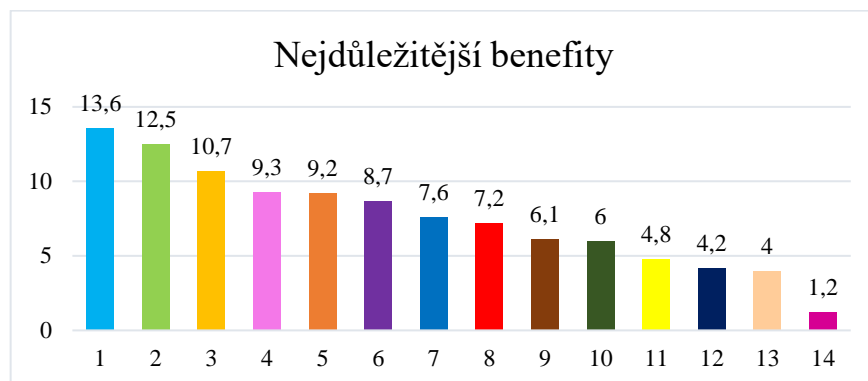
Možnosti odpovědí	1	2	3	4	5	nevyžívám
5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok	89,1%	4,7%	1,2%	0,0%	2,1%	2,9%
Závodní stravování	68,2%	17,9%	9,7%	1,5%	1,5%	1,2%
Příspěvek na penzijní spoření	57,2%	15,5%	5,0%	1,2%	1,2%	19,9%
Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus	56,0%	24,4%	12,7%	1,5%	1,8%	3,6%
Odměna při pracovním výročí/životním jubileu	24,9%	17,9%	14,4%	2,1%	2,6%	38,1%
Nealkoholické nápoje na pracovišti	20,8%	17,9%	13,2%	2,9%	2,4%	42,8%
Slevy na nákup zboží společnosti	17,3%	18,2%	19,1%	2,9%	1,4%	41,1%
Zvýhodněné tarify na volání O2	20,5%	16,4%	6,5%	1,2%	2,3%	53,1%
Jazykové vzdělání	11,4%	18,2%	18,7%	6,5%	4,1%	41,1%
Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)	5,6%	10,1%	12,3%	2,9%	2,6%	66,5%
Odměna za bezplatné darování krve	25,8%	20,5%	18,5%	6,5%	3,8%	24,9%
Odměna za doporučení zaměstnance	10,9%	7,3%	7,9%	2,6%	2,6%	68,7%
Zaměstnanecké záplýčky/pomoc v tíživé životní situaci	8,5%	10,0%	12,3%	2,9%	2,6%	63,7%

Graf č. 17: Spokojenost s jednotlivými benefity

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

V této otázce zaměstnanci hodnotili spokojenost s jednotlivými benefity tak, že ke každému benefitu přiřazovali známky jako ve škole (1 - nejlepší, 5 - nejhorší). Z grafu č. 17 tedy vyplývá, že nejvíce jsou pracovníci spokojeni s benefity, které nejvíce využívají. Mezi tyto benefity patří dovolená nad rámec zákona, závodní stravování, Cafeterie a příspěvek na penzijní spoření. Vidíme zde také, že i když společnost poskytuje velkou škálu výhod, více jak polovina zůstává stále nevyužitá. Z grafu také vyplývá, že žádný z pracovníků není s určitým benefitem přímo nespokojen. Největší procento nespokojenosti vidíme u jazykového vzdělání, které je však vzhledem k počtu zaměstnanců společnosti zanedbatelné. Nejvíce průměrné hodnocení dostala odměna za bezplatné darování krve.

Otázka č. 8: Seřad'te seznam nabízených zaměstnaneckých benefitů podle důležitosti:



Možnosti odpovědí		Důležitost
	5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok	13,6
	Závodní stravování	12,5
	Príspevek na penzijní spoření	10,7
	Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus	9,3
	Jazykové vzdělání	9,2
	Odměna při pracovním/životním jubileu	8,7
	Slevy na nákup zboží společnosti	7,6
	Odměna za bezplatné darování krve	7,2
	Zvýhodněné tarify na volání O2	6,1
	Zaměstnanecké zápůjčky/pomoc v tíživé životní situaci	6
	Nealkoholické nápoje na pracovišti	4,8
	Odměna za doporučení zaměstnance	4,2
	Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)	4
	Jiná	1,2

Graf č. 18: Nejdůležitější benefity

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Zaměstnanci na tuto otázku odpovídali způsobem, že měli seřadit benefity od nejdůležitějších po méně důležité. Z grafu č. 18 vyplývá, že nejdůležitější pro zaměstnance jsou dny volna, které zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona. Dále se pak na prvních místech nacházejí stejné benefity, které byly zaměstnanci označeny jako nejčastěji využívané. Na páté příčce zde také nalezneme jazykové vzdělání, které není dle grafu č. 16 příliš využíváno, ale zaměstnanci ho považují za jeden z nejdůležitějších benefitů. Mezi jiné benefity, které také považují za důležité, pak zaměstnanci zařadili například slevy na pohonné hmoty u čerpací stanice MOL či dny volna navíc v případě osobních překážek.

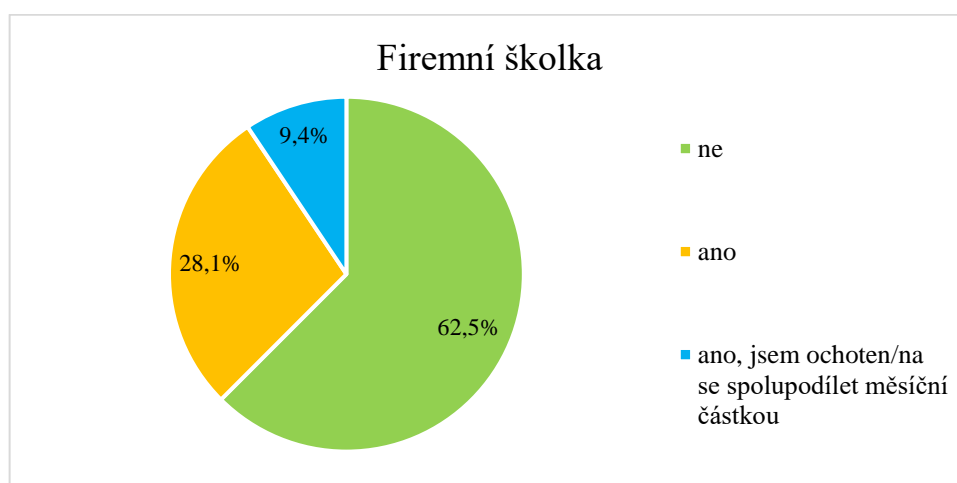
Otázka č. 9: Ohodnoťte, jak jste se současným systémem zaměstnaneckých benefitů spokojen/a celkově (čím více hvězdiček, tím lepší hodnocení).

Tabulka č. 17: Spokojenost se systémem výhod
(Zdroj: (46))

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
5/5 ★★★★★	57	12,9 %
4/5 ★★★★☆	146	33,1 %
3/5 ★★★☆☆	177	40,2 %
2/5 ★★☆☆☆	43	9,7 %
1/5 ★☆☆☆☆	18	4,1 %

Odpověď na otázku, zda jsou zaměstnanci spokojeni se systémem benefitů, dopadla spíše průměrně. Nejvíce zaměstnanců hodnotilo systém třemi hvězdičkami a společnost tak od svých zaměstnanců dostala 3,4/5 hvězdiček.

Otázka č. 10: Měli byste zájem o rozšíření zaměstnaneckých benefitů o firemní školku?

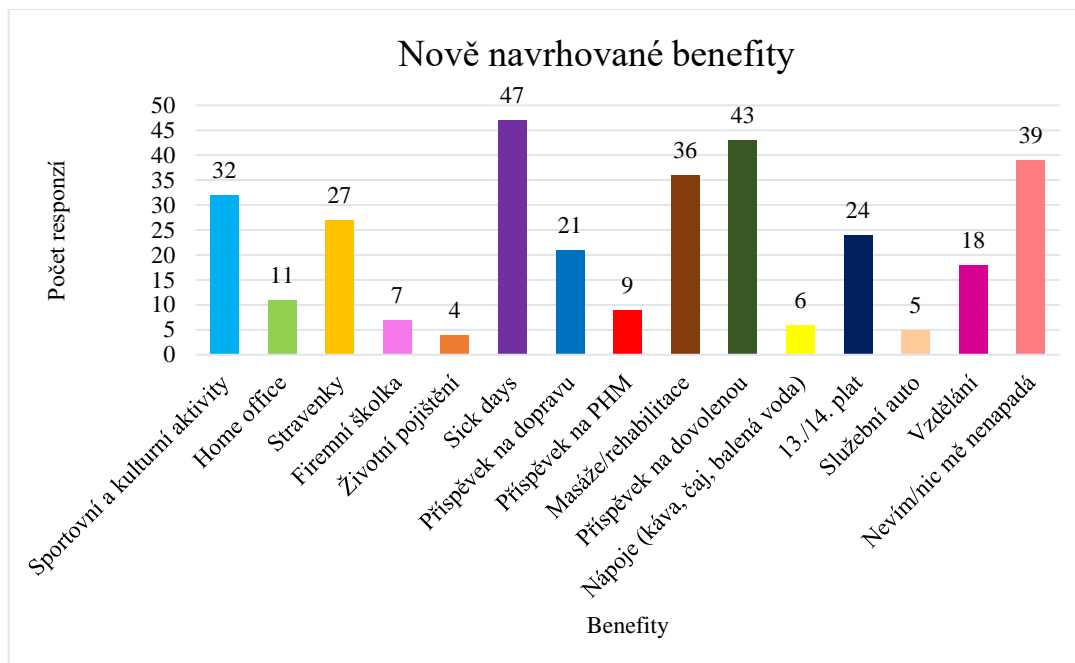


Graf č. 19: Firemní školka
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Z grafu č. 19 vyplývá jednoznačná odpověď, že zaměstnanci nemají zájem o firemní školku. Pracovníci však uvedli, že i když děti ještě nemají, do budoucna by tento benefit rádi uvítali a tento benefit by mohl sloužit jako motivace pro mladé zaměstnance. Zaměstnanci, kteří mají zájem o školku, by byli ochotni přispívat částkou, která se pohybuje v rozmezí od 200 Kč do 700 Kč, někteří jsou ochotni přispívat částkou dokonce 2 000 Kč, pokud by měla charakter lesní školky.

Otázka č. 11: Jaký další zaměstnanecký benefit byste uvítal/a?

Forma odpovědi u této otázky byla otevřená, takže zaměstnanci mohli vypsát i více benefitů, které jim scházejí a které by zvýšily jejich motivaci. Po přečtení všech odpovědí jsem dospěla k následujícímu grafu.



Graf č. 20: Nově navrhované benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: (46))

Z grafu č. 20 pozorujeme, že mezi nejčastěji nově navrhovaný benefit patří sick days. Návrh tohoto benefitu uvedlo 47 respondentů. Druhým nejčastěji navrhovaným benefitem je pak příspěvek na dovolenou, na třetím místě se umístily masáže a rehabilitace, dále sportovní a kulturní aktivity. Ne všichni respondenti však na tuto otázku odpověděli. Mnozí respondenti svůj názor vůbec nevyjádřili, nebo odpověděli, že nevědí, anebo že je nic nenapadá. Lze tedy usuzovat, že 39 respondentů je se současným systémem benefitů spokojených. Další hojně navrhovaný benefit jsou stravenky a 13. a 14. plat. Objevují se zde i návrhy jako příspěvek na pohonné hmoty, avšak společnost již pracovníkům poskytuje slevy na PHM na čerpacích stanicích MOL. To vypovídá o tom, že ne všichni zaměstnanci společnosti jsou informováni o všech benefitech, které společnost nabízí. Mezi další výhody, které navrhlo pouze několik respondentů, patří home office, firemní školka, životní pojištění, příspěvek na dopravu do zaměstnání, nápoje na pracovišti, služební auto a vzdělání.

Shrnutí dotazníkového šetření

Ze zaměstnanců společnosti XYZ, a. s. - vyplnilo dotazník celkem 441 respondentů, tedy konkrétně 239 mužů a 202 žen ze všech pracovních pozic. Respondenti, kteří mají více jak 30 let je 84,4 %, z čehož 25,5 % je starších 50 let. Nejvíce respondentů pracuje ve společnosti 6 až 15 let. Další nejpočetnější skupina zaměstnanců má pracovní poměr v délce od 16 do 30 let, což značí stabilitu zaměstnanců ve společnosti. První tři otázky tedy byly spíše osobního charakteru.

Následovaly otázky, které se zaměřovaly na současný systém benefitů ve společnosti. Otázka, zda je nabídka benefitů rozhodujícím faktorem při volbě zaměstnání, dopadla kladně a 57,8 % respondentů by se při výběru zaměstnání rozhodovalo podle nabízených výhod. Lze tedy usoudit, že při nabídce pracovních pozic je dobré uvádět, jaké benefity společnost nabízí, jelikož z pohledu zaměstnance může být nabídka benefitů rozhodujícím kritériem, proč do společnosti nastoupit.

Další otázka byla zaměřená na to, k čemu benefity zaměstnance nejvíce motivují. Nejvíce výhody motivují k setrvání ve společnosti (33,4 %), což odpovídá i délce pracovních poměrů zaměstnanců v podniku. Naopak 27,3 % respondentů benefity nemotivují a vnímají je od zaměstnavatele jako samozřejmost. Dále 18,8 % respondentů motivují benefity k lepšímu pracovnímu výkonu.

Následující tři otázky byly zaměřeny na hodnocení současného systému benefitů ve společnosti. Respondenti měli k dispozici 13 nejčastěji poskytovaných benefitů, které postupně hodnotili. První otázka se zaměřovala na to, jaké výhody zaměstnanci využívají, další otázka se týkala jejich spokojenosti s jednotlivými benefity. Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejvíce využívané a nejlépe hodnocené jsou čtyři benefity (závodní stravování, 5 dnů volna nad zákonem stanovený nárok, Cafeterie systém a příspěvek na penzijní spoření). Tyto benefity také obsazují první čtyři příčky v otázce, kde měli zaměstnanci seřadit, jaké benefity považují za nejdůležitější. I když jsou tyto benefity poskytovány všem zaměstnancům, ani u jednoho nenajdeme 100 % využití. Můžeme tedy usuzovat, že na některé nemají zaměstnanci zatím nárok (například dovolená), nebo se někteří respondenti dopustili chyb z nepozornosti. Mezi nejméně využívané benefity pak lze zařadit například odměnu za doporučení zaměstnance, zvýhodněné pojištění od společnosti Respect a zaměstnanecké zápůjčky či pomoc v tíživé životní situaci.

Otázka týkající se hodnocení současného systému benefitů jako celku dopadla průměrně. Společnost od respondentů dostala 3,4 hvězdy z pěti možných.

Na otázku zaměřenou na firemní školku, odpověděli zaměstnanci negativně, 62,5 % uvedlo, že o školku nemají zájem; 37,5 % zaměstnanců by mělo zájem, z toho 9,4 % respondentů by bylo ochotných na firemní školku přispívat od 200 Kč do 700 Kč měsíčně.

Poslední otevřená otázka zněla, zda by respondenti v současném systému benefitů uvítali nějaký nový benefit. Nejčastějším návrhem byly dny volna v případě krátké nemoci, tzv. sick days. Jako další by si respondenti přáli příspěvek na sportovní a kulturní aktivity, příspěvek na dovolenou či na masáže a rehabilitace. Převládají zde i odpovědi zaměstnanců, že nevědí, nic je nenapadá. Někdy vůbec neodpověděli. Z toho můžeme usuzovat, že jsou zaměstnanci nejspíše spokojeni se současným systémem benefitů a nic jim neschází.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

V následující kapitole budou provedeny vlastní návrhy řešení optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XYZ, a. s. Jedná o velkou výrobní společnost, ve které jsou zastoupeny nejrozličnější skupiny zaměstnanců, a proto se zaměstnavatel velkou nabídkou výhod snaží uspokojit co nejvyšší počet pracovníků. Optimalizace systému benefitů ve společnosti je v tomto případě velmi obtížná, jelikož jsou zde již zastoupeny všechny kategorie benefitů.

3.1 Zvýšení informovanosti zaměstnanců o benefitech

Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci nejvíce využívají pouze základní benefity jako jsou závodní stravování, Cafeterie systém, dny volna nad rámec zákona či příspěvek na penzijní spoření. Zaměřila bych se proto v první řadě na zvýšení informovanosti zaměstnanců ohledně i jiných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci by tak začali více využívat i benefity, které jsou prozatím málo využívané, zvedla by se tak jejich motivace a celý systém benefitů by tak pro ně mohl být více atraktivní. K propagaci motivačních programů a benefitů se dá využít prostor ve firemních novinách, které vycházejí každé dva měsíce nebo využít podnikovou vývěsku. Možným řešením je také zaslat výčet benefitů na firemní e-mail zaměstnancům, aby jej měli kdykoliv k dispozici. Byla by tak zajištěna distribuce ke všem pracovníkům podniku.

3.2 Zavedení nových benefitů

V této části budou představeny nově navrhované benefity.

3.2.1 Stravování

Společnost umožňuje zaměstnancům chodit na obědy, které jsou poskytovány ve vlastním stravovacím zařízení. Obědy vaří cizí organizace, která má zařízení pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. Zaměstnavatel hradí 55 % z hodnoty stravy, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Stravné pro pracovní tuzemské cesty je stanoveno v maximální výši. Zaměstnavatel tedy hradí náklady, které jsou pro něj daňově uznatelné v nejvyšší možné variantě, a proto bych zde nic neměnila. Na zaměstnanci pak záleží, jak nákladné jídlo si vybere a jakou částku bude muset doplatit. Jelikož je však ve společnosti nepřetržitý pracovní provoz, navrhuji možnost,

aby zaměstnanci měli na výběr, zda chtějí využít závodní stravování, či dostávat stravenky. Pro zaměstnance, kteří chodí na odpolední směnu, noční směnu či pracují o víkendech, by podle mého názoru byly stravenky vhodnější. Také by to byla výhoda pro zaměstnance, kteří se nemohou stravovat ve společnosti z důvodu intolerance některých potravin (např. při bezlepkové a bezlaktózové dietě). V roce 2021 je nejoptimálnější, když zaměstnavatel poskytuje stravenky ve výši 137 Kč, jelikož si tak může odečíst maximální daňové výdaje ve výši 55 % stravy. Oproti předchozímu roku se hodnota stravenky zvýšila o 6 Kč. Další variantou je využití novinky od roku 2021. Zaměstnavatel může poskytovat tzv. stravenkový paušál, který funguje na podobném principu jako stravenka, avšak zaměstnanci v tomto případě obdrží peníze místo stravenky.

a) Poskytnutí stravenky/stravenkového paušálu do zákonem stanovené výše

Příklad: výpočet mzdy při poskytnutí stravenky ve výši 137 Kč. Zaměstnavatel přispívá 55 % z hodnoty stravenky a zbytek si hradí zaměstnanec sám. U stravenkového paušálu přispívá zaměstnavatel maximální možnou částku, která je nedaňovým příjmem u zaměstnance. Měsíční hrubá mzda činí 25 000 Kč a zaměstnanec má podepsanou slevu na poplatníka. Nárok má za jednu směnu na 1 stravenku, tedy 20 ks stravenek za měsíc.

Tabulka č. 18: Výpočet mzdy zaměstnance 1

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Výpočet mzdy	Stravenky	Stravenkový paušál
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel 33,8 %	8 450 Kč	8 450 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec 11 %	2 750 Kč	2 750 Kč
Záloha na daň 15 %	3 750 Kč	3 750 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 320 Kč	- 2 320 Kč
Daň po slevě	1 430 Kč	1 430 Kč
Čistá mzda	20 820 Kč	20 820 Kč
Hodnota stravenek za celý měsíc	2 740 Kč	
Srážka ze mzdy za stravenky	- 1 233 Kč	
Stravenkový paušál		+ 1 512 Kč
Zaměstnanec obdrží	22 327 Kč	22 332 Kč

Tabulka číslo 18 zobrazuje výši mzdy zaměstnance v případě, kdy jsou mu poskytnuty stravenky v porovnání se stravenkovým paušálem. Vidíme, že rozdíl ve mzdách není tolik odlišný, jedná se přesně o 5 Kč. V tomto případě záleží pouze na zaměstnavateli, jakou variantu zvolí.

b) Poskytnutí stravenky/stravenkového paušálu v plné výši od zaměstnavatele

Příklad: výpočet mzdy zaměstnance v případě, že se zaměstnavatel rozhodne uhradit celou stravenku a v případě stravenkového paušálu přispívat 137 Kč. Zadání je shodné s předchozím příkladem.

Tabulka č. 19: Výpočet mzdy zaměstnance 2
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Výpočet mzdy	Stravenky	Stravenkový paušál
Hrubá mzda	25 000 Kč	26 228 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel 33,8 %	8 450 Kč	8 866 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec 11 %	2 750 Kč	2 886 Kč
Záloha na daň 15 %	3 750 Kč	3 945 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 320 Kč	- 2 320 Kč
Daň po slevě	1 430 Kč	1 625 Kč
Čistá mzda	20 820 Kč	21 717 Kč
Hodnota stravenek za celý měsíc	2 740 Kč	
Stravenkový paušál		+ 1 512 Kč
Zaměstnanec obdrží	23 560 Kč	23 229 Kč

Z tabulky číslo 19 lze vyčíst, že v případě rozhodnutí zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci celých 137 Kč se příspěvky v jednotlivých metodách liší. Vidíme zde rozdíl 331 Kč, o kterých je stravenka pro zaměstnance výhodnější.

Tabulka č. 20: Porovnání daňové výhodnosti stravenky a stravenkového paušálu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Porovnání	Stravenka	Stravenkový paušál
Poskytnutá částka	2 740 Kč	2 740 Kč
Osvobození od daně u zaměstnance	2 740 Kč	1 512 Kč
Zdanitelný příjem u zaměstnance	0 Kč	1 228 Kč
Daňově uзнatelný náklad u zaměstnavatele	1 507 Kč	2 740 Kč

Tabulka č. 21: Účtování stravenek a stravenkového paušálu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní případ		Kč	MD / Dal
Nákup stravenky		137 Kč	213 / 321
1. Výdej stravenek:	55 % ceny jídla (daňově uznatelný N)	75,35 Kč	527 / 213
a)	45 % ceny jídla hradí zaměstnanec	61,65 Kč	335 / 213
b)	45 % ceny jídla hradí zaměstnavatel (daňově neuznatelný N)	61,65 Kč	528 / 213
2. Stravenkový paušál		137 Kč	527 / 331

Výhody paušálu spočívají v tom, že není tak administrativně náročný, umožňuje zaměstnancům koupit si jídlo přímo v místě výkonu práce (například v automatu) na rozdíl, kdy by měl zaměstnanec u sebe jen stravenku. Zaměstnanec si tak nemusí hlídat, zda má stravenku propadlou, a nemusí řešit, jaký obchod konkrétní stravenky přijímá. Jelikož si však v případě závodního stravování zbytek stravy zaměstnanci hradí sami, volila bych pro zaměstnavatele první variantu výpočtu, kde si zaměstnanec hradí část stravenky, nebo mu je poskytovaný příspěvek pouze do osvobozené výše. Pro všechny zaměstnance pak bude příspěvek spravedlivý. Na zaměstnavateli pak záleží, jakou variantu příspěvku zvolí, zda v peněžní formě nebo stravenky, jelikož v tomto případě zaměstnanci dostanou téměř stejný příspěvek.

3.2.2 Sick Days

Z dotazníkového šetření vyplývá, že pro pracovníky jsou nejdůležitější dny volna. Graf č. 20 ukazuje, že k nejžádanějšímu benefitu mezi zaměstnanci patří sick days. Zaměstnavatel již poskytuje k zákonným 20 dnům volna dalších 5 dní placené dovolené a navíc dny pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec zákona při důležitých osobních překážkách. Tyto dny osobních překážek však zahrnují situace, které nejsou tak časté a někteří zaměstnanci je vůbec nevyužijí. Proto navrhuji, aby společnost umožnila zaměstnancům čerpat volno v případě krátkodobé nemoci.

Jedná se o benefit, který zaměstnancům umožňuje čerpat 3 až 5 dní volna během roku v případě, že jsou pár dní nemocní. Velká výhoda pro zaměstnance je ta, že nemusí chodit k lékaři pro neschopenku. Zavedení tohoto benefitu není pro zaměstnavatele sice tolik výhodné, ale zvýšila by se tím motivace zaměstnanců ve společnosti. Jako další výhoda pro zaměstnavatele pak může být nalákání potencionálních zaměstnanců nebo si udržet ty, které již zaměstnává. Většinou po návštěvě lékaře zůstávají zaměstnanci doma déle,

než když si čerpají sick days, a proto zavedením tohoto benefitu dojde ke snížení pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity u zaměstnanců.

Rozhodne-li se zaměstnavatel pro zavedení této výhody, je nutné podmínky užití uvést v podnikové kolektivní smlouvě, aby nedocházelo k jejímu zneužití. Dny volna poskytované nad zákonem stanovenou dobu představují pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad jako dodatečná dovolená. Z pohledu zaměstnance je sick days zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, který také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Jelikož tento benefit neupravuje zákoník práce, zaměstnavatel si může sám určit, jakou náhradu mzdy zaměstnanec dostane. Může jít o náhradu jako u dovolené nebo také o poměrnou část mzdy. V příloze č. 3 nalezneme podrobnější úpravu a specifikaci tohoto benefitu.

Příklad: Kalkulace nákladů u zaměstnavatele v případě čerpání 5 dní sick days. Zaměstnanec má průměrnou mzdu 30 600 Kč a průměrný hodinový výdělek 191,25 Kč.

Tabulka č. 22: Kalkulace nákladů na 5 dní sick days

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Náhrada mzdy za jeden den volna	1 530 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel 33,8 %	517 Kč
Daňové náklady na 5 dní sick days – jeden zaměstnanec	10 235 Kč
Daňové náklady na 5 dní sick days – 1 229 zaměstnanců	12 578 815 Kč

3.3 Zvýšení příspěvku na penzijní spoření

Jako třetí nejdůležitější benefit byl dle zaměstnanců zvolen příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Tento benefit patří mezi maximálně daňově výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Možným návrhem změny by mohlo být navýšení těchto příspěvků, jelikož společnost nevyužívá jejich maximálních daňových výhod. Zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují 40 let a více obdrží pouze 13 200 Kč ročně, avšak pracovníků s tak dlouhým pracovním poměrem se v podniku nachází velmi málo. Zaměstnavatel by tak mohl příspěvky navýšit, jelikož může přispívat až do výše 50 000 Kč za rok. Nejvíce zaměstnanců ve společnosti má pracovní poměr v délce od 6 let do 30 let, tudíž lze předpokládat, že nejčastější příspěvky od zaměstnavatele jsou maximálně ve výši kolem 10 800 Kč za rok. Je však zapotřebí počítat s tím, že se podniku zvýší výdaje.

3.4 Nahrazení odměn za doporučení zaměstnance vzděláním

Jak již bylo dříve zmíněno, z dotazníkového šetření dle grafu číslo 16 vyplývá, že jazykové vzdělání je sice málo využívané, avšak podle grafu č. 18 jej zaměstnanci považují za důležité. Dle podnikové kolektivní smlouvy je poskytováno jazykové vzdělání zejména pracovníkům, u kterých je vzhledem k funkčnímu zařazení a plnění pracovních povinností znalost jazyka využitelná. Zaměstnavatel přispívá částku 1 500 Kč za školní rok a zbytek si pracovníci musí uhradit sami. Zaměstnavatel by v tomto případě mohl zvážit zvýšení příspěvků na jazykové vzdělání, rozšíření vzdělání (např. školení vedoucích pracovníků), či zavedení vzdělání i pro ostatní zaměstnance, kteří by o výuku projevíli zájem.

Možným řešením, jak se vypořádat s vyššími výdaji na vzdělání, by mohlo být zrušení odměny za doporučení zaměstnance. Nejenže je tato odměna administrativně náročná, jelikož si o ni musí zaměstnanec požádat prostřednictvím příslušného formuláře a splnit podmínky, ale také tato výhoda dle dotazníkového šetření není tolik využívána. Ušetřené peněžní prostředky by se tak mohly investovat do vzdělání zaměstnanců. U pracovníků se tak zvedne jejich hodnota na trhu práce, a taktéž se zvýší konkurenceschopnost podniku. V případě zrušení odměny za doporučení lze ušetřit až 10 000 Kč na každém zaměstnanci.

Rozšíření vzdělání je nejvýhodnější, pakliže je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň je u zaměstnavatele daňovým výdajem. Navrhovala bych proto zavedení jazykového vzdělání ve formě nepeněžního plnění pro všechny zaměstnance ve společnosti. Pracovníci, u kterých je vzhledem k funkčnímu zařazení a plnění pracovních povinností znalost jazyka využitelná, bude vzdělání u zaměstnavatele daňovým nákladem. U ostatních zaměstnanců, kteří by o vzdělání projevíli zájem by se sice jednalo o nedaňový náklad, avšak obě dvě varianty by byly u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu. Výuka by probíhala jednou týdně ve společnosti v předem dohodnutý čas. V případě, že by se chtěli zaměstnanci zúčastnit i jiného vzdělání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, mají pracovníci možnost využít výběru různých kurzů v zaměstnanecké Cafeterii.

3.5 Úprava odměn dle volby zaměstnance

Zaměstnavatel umožňuje výběr formy odměny při pracovním a životním výročí a za bezplatné darování krve. Zaměstnanci si volí mezi příspěvkem na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, příspěvkem do zaměstnanecké Cafeterie nebo odměnou ve mzdě. V následujících tabulkách budou porovnány jednotlivé varianty odměn jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Příklad: Zaměstnanec s hrubou mzdou 25 000 Kč dostane k pracovnímu jubileu - 10 let pracovního výročí, možnost výběru odměny (dle tabulky č. 15). Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka.

Tabulka č. 23: Porovnání výhodnosti benefitů
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Výpočet mzdy	Příspěvek na spoření	Peněžitý příspěvek	Cafeterie
Hrubá mzda	25 000 Kč	30 000 Kč	25 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel 33,8 %	8 450 Kč	10 140 Kč	8 450 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec 11 %	2 750 Kč	3 300 Kč	2 750 Kč
Záloha na daň 15 %	3 750 Kč	4 500 Kč	3 750 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 320 Kč	- 2 320 Kč	- 2 320 Kč
Daň po slevě	1 430 Kč	2 180 Kč	1 430 Kč
Čistá mzda	20 820 Kč	24 520 Kč	20 820 Kč
Příspěvek	6 690 Kč	0 Kč	5 000 Kč
Zaměstnanec obdrží	27 510 Kč	24 520 Kč	25 820 Kč

Z tabulky číslo 22 vyplývá, že nejvýhodnější je pro zaměstnance zvolit příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, jelikož tak získá od zaměstnavatele nejvyšší částku. Nejméně je pak pro něj výhodný peněžitý příspěvek, který podléhá zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Tím, že si zaměstnanec vybere možnost peněžitého příspěvku ztratí až 2 990 Kč, a proto je tato forma benefitu pro zaměstnance nevýhodná. V případě Cafeterie je pojištění výhodnější o 1 690 Kč. V tomto případě záleží na zaměstnanci, jakou formu odměny zvolí. Důležité je však také vědět, zda si zaměstnanci uvědomují výhodnost jednotlivých benefitů a zda jsou řádně informováni o tom, jakou odměnu ve skutečnosti obdrží.

Tabulka č. 24: Účtování mzdy
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Číslo účetního případu	Popis	Kč	MD	D
1.	Hrubá mzda	25 000 Kč	521	331
2.	Zdravotní poj. zaměstnanec 4,5 %	1 125 Kč	331	336/1
3.	Zdravotní poj. zaměstnavatel 9 %	2 250 Kč	524	336/1
4.	Sociální poj. zaměstnanec 6,5 %	1 625 Kč	331	336/2
5.	Sociální poj. zaměstnavatel 24,8 %	6 200 Kč	524	336/2
6.	Záloha na daň 15 %	3 750 Kč	331	342
7.	Sleva na dani	2 320 Kč	342	331
8.	Odvod zálohy na daň	1 430 Kč	342	221
9.	Čistá mzda k výplatě	20 820 Kč	331	221
10.	Úhrada zdravotního pojištění	3 375 Kč	336/1	221
11.	Úhrada sociálního pojištění	7 825 Kč	336/2	221

V tabulce číslo 24 vidíme zaúčtování mzdy zaměstnance, který pobírá hrubou mzdu 25 000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka ve výši 2 320 Kč.

Tabulka č. 25: Porovnání daňových výdajů zaměstnavatele
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Porovnání	Penzijní spoření	Peněžitý příspěvek	Cafeterie
HM	25 000 Kč	30 000 Kč	25 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel (33,8 %)	8 450 Kč	10 140 Kč	8 450 Kč
Příspěvek	6 690 Kč	0 Kč	5 000 Kč
Náklady zaměstnavatele	40 140 Kč	40 140 Kč	38 450 Kč

Jak lze vidět z tabulky číslo 25, příspěvek na penzijní spoření a peněžitý příspěvek ve mzdě vytváří pro zaměstnavatele stejný výdaj. Tyto příspěvky jsou také pro podnik daňovým nákladem. Příspěvek do Cafeterie sice tvoří pro zaměstnavatele menší výdaj, ovšem tento benefit je pro podnik daňově neuznatelným nákladem.

Z dotazníkového šetření (grafu číslo 15) vyplývá, že více jak polovinu pracovníků benefity nemotivují a je tak pro ně prvořadé mzdové ohodnocení. V tomto případě bych tedy navrhovala ponechat peněžitý příspěvek, i když je pro zaměstnance nevýhodný a možnost výběru příspěvku do Cafeterie bych zrušila. U zaměstnavatele tak dojde

k úsporám nákladů, které jsou pro podnik daňově neuznatelné. Systém odměňování bude vypadat přehledněji a nebude tak administrativně náročný. Z rozboru systému Cafeterie vyplývá, že je zaměstnancům poskytován dostatečně velký příspěvek, jelikož zaměstnanci v roce 2020 utratili průměrně 4 887 Kč a nevyužili tak celého příspěvku, který každoročně minimálně obdrží. Musíme však brát v potaz, že odměny se převádí do dalších let a neteří zaměstnanci si mohou nasbírané body šetřit.

3.6 Sumarizace navrhovaných změn

Návrhová část byla zaměřena na navržení konkrétních změn v systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti s důrazem na zvýšení motivace zaměstnanců a snížení výdajů společnosti. Na základě výsledků z dotazníkového šetření bylo navrženo 6 změn:

- zvýšení informovanosti zaměstnanců,
- možnost výběru stravenky (stravenkového paušálu) namísto závodního stravování,
- zavedení sick days,
- zvýšení příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření,
- zrušení odměny za doporučení zaměstnance a rozšíření vzdělání u zaměstnanců,
- úprava odměn dle volby zaměstnance (zrušení volby Cafeterie).

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů a jejich daňových a účetních aspektů. Práce se skládá ze tří částí, a to teoretické, analytické a návrhové. V první, teoretické části práce byla provedena literární rešerše zdrojů zaměřující se na personální činnosti v podniku, dále specifikace motivace, hodnocení, odměňování a péče o zaměstnance. Následovala charakteristika benefitů, jejich členění a poskytování dle různých právních předpisů. Dále jsou v teoretické části vymezeny daňové a účetní stránky jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele a další informace, které pomohly k vypracování analytické a návrhové části práce.

Analytická část práce se zabývá vybranou výrobní společností XYZ, a. s. Tato společnost byla nejprve v krátkosti představena a popsána její organizační struktura, historie společnosti a její ekonomická situace. Pro zhodnocení vnitřního a vnějšího prostředí byla využita SWOT analýza, jejíž výsledky ukázaly převahu kladných stránek nad slabými. Dále jsou v práci podrobně popsány zaměstnanecké benefity, které v současné době zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Následoval podrobný rozbor vývoje čerpání benefitů po jednotlivých skupinách v zaměstnanecké Cafeterii, ze kterého vyplývá, že zaměstnanci své body nejraději utrací v oblasti zdraví a nejméně v oblasti slevy a výhody. Vypracování návrhové části se odvíjelo od dotazníkového šetření, jímž byla zjišťována spokojenost zaměstnanců s jednotlivými benefity ve společnosti. Šetření se zúčastnilo 441 respondentů, konkrétně 239 mužů a 202 žen. První část otázek byla spíše osobního charakteru a také jsme se dozvěděli, jak zaměstnanci benefity vnímají. Dále z dotazníkového šetření vyplynulo, jaké benefity jsou ve společnosti nejvíce využívány, jak je pracovníci hodnotí, a které zaměstnanci považují za nejdůležitější. Poslední část dotazníkového šetření se zaměřovala na otázku, jaký další zaměstnanecký benefit by pracovníci ve společnosti nejraději uvítali, přičemž zaměstnanci navrhli 14 různých benefitů, které jim scházejí, a které by zvýšily jejich motivaci.

Na závěr, v návrhové části, pak byly popsány změny, na které by se společnost mohla zaměřit. Návrhy optimalizace systému benefitů byly vypracovány zejména s ohledem na finanční a daňovou situaci společnosti. V první řadě z dotazníkového šetření vyplynul fakt, že zaměstnanci ve společnosti nejvíce využívají pouze čtyři benefity, a to závodní stravování, příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, Cafeteria

system a 5 dní volna navíc nad zákonem stanovený nárok. Z toho vyplývá nedostatečná informovanost pracovníků o všech poskytovaných výhodách ve společnosti. V práci pak nalezneme návrhy, jakým způsobem je možné rozšířit informovanost zaměstnanců. Je velmi důležité hlídat si, aby nově příchozí zaměstnanci byli řádně informováni o benefitech, na které mají nárok. Další návrh je možnost zavedení stravenek či stravenkového paušálu zaměstnancům, kteří nemohou nebo nechtějí využívat výhod závodního stravování. V práci nalezneme podrobný rozbor jednotlivých příspěvků. Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že zaměstnanci mají nejvíce zájem o další dny volna v podobě sick days, a tak bylo navrženo rozšíření systému o nový benefit. Další návrhy se pak zaměřovaly zejména na rozšíření vzdělání zaměstnanců na úkor příspěvku za doporučení zaměstnance a možnost zvýšení příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Jako poslední návrh byla úprava odměn dle volby zaměstnance. Zaměstnanci, měli doposud na výběr ze tří variant (peněžitý příspěvek, „body“ do Cafeterie a příspěvek na penzijní spoření), ze kterých jsem vyloučila příspěvek do Cafeterie, jelikož tento náklad je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný a zaměstnanci je již poskytován dostatečně velký příspěvek v rámci samotné Cafeterie. Všechny návrhy, které jsou uvedeny v návrhové části bakalářské práce by měly vést k optimalizaci systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XYZ, a. s.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- (2) ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
- (3) KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- (4) DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- (5) ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- (6) WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008, 117 s. ISBN 978-80-247-2361-7.
- (7) HÁLEK, Vítězslav. *Management a marketing*. Hradec Králové: Vítězslav Hálek, 2017, 293 s. ISBN 978-80-270-2439-1.
- (8) CARRIER, J. Herzberg's Two Factor Theory of Motivation: A Simple Summary. *The World of Work Project* [online]. [cit. 2020-11-25]. Dostupné z: <https://worldofwork.io/2019/02/herzbergs-two-factor-theory-of-motivation/>
- (9) ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Amstrong's handbook of human resource management practice*. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014, xxxiv, 842. ISBN 978-0-7949-6964-1.
- (10) SURENDER, Jyani a Snehlata SURENDER. Worker's attitude and job satisfaction. *International Journal of Education and Management Studies*. ProQuest Central, 2014, (42), 145-149. ISSN 22315632.

- (11) SKILBECK, Rebecca. Six Strategies To Maintain Employee Motivation. *Forbes* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/rebeccaskilbeck/2019/02/12/six-strategies-to-maintain-employee-motivation/?sh=5e48898d1d35>
- (12) RENATA, Kocianová. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010, 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- (13) Metody a nástroje hodnocení. *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovní práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. [online]. Praha, 2010, 58(12), 45-50 [cit. 2020-12-10]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://ndk.cz/view/uuid:d936cea0-bab7-11e9-aa19-5ef3fc9ae867?page=uuid:dc4a7cd0-baef-11e9-b601-005056825209>
- (14) ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- (15) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244.
- (16) Přehled o vývoji částek minimální mzdy: vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- (17) URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. První vydání. Praha: Grada, 2017, 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
- (18) Péče o zaměstnance je radost, když víte, jak na ně. *LMC* [online]. 2020 [cit. 2020-11-26]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/pece-o-zamestnance-je-radost>
- (19) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, xii, 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- (20) PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

- (21) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, xiii, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- (22) KAHOUNOVÁ, Veronika. *Jak na peněžní a nepeněžní benefity?* [online]. [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-na-penezni-a-nepenezni-benefity>
- (23) Průvodce zaměstnaneckými benefity: benefity podle jejich daňové výhodnosti. *AZ-data* [online]. 2015 [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>
- (24) MÁLEK, Ondřej. Zaměstnanecké benefity z pohledu daní. *Moneus* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/>
- (25) KUBÍČKOVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů. *Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>
- (26) *Závěrečná zpráva benefity: výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli*. [online]. Zlín: Trexima, 2019 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf
- (27) Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244.
- (28) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244.
- (29) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů*. ISSN 1211-1244.
- (30) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, xii, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

- (31) ŽUROVEC, Michal. Přehled nejdůležitějších změn v gesci Ministerstva financí pro rok 2021. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. Praha, 2020 [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehled-nejdulezitejsich-zmen-v-gesci-mi-40144>
- (32) KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- (33) Vyhláška č. 114/2002 Sb., Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. *Zákony pro lidi* [online]. 2021 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>
- (34) MACHALA, Otakar. Sociální fond a jeho použití u podnikatelských subjektů – 1. část. *Účetní a daňový portál - KDYŽ CHCEŠ VĚDĚT VÍC* [online]. 2020 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/socialni-fond-a-jeho-pouziti-u-podnikatelskych-subjektu-1-cast-1715-c.html>
- (35) Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. *Finanční správa* [online]. Praha, 2015 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf
- (36) Vyhláška č. 589/2020 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. *Zákony pro lidi* [online]. 2021 [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-589>
- (37) SCHOOLEY, Skye. SWOT Analysis: What It Is and When to Use It. *Business news daily* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.businessnewsdaily.com/4245-swot-analysis.html>
- (38) HONZÍKOVÁ, Klára. SWOT ANALÝZA. *Grant Thornton* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/swot-analyza/>

- (39) REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- (40) GIDDENS, Anthony, Philip W. SUTTON, ed. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
- (41) Výroční zprávy analyzované společnosti.
- (42) Webové stránky analyzované společnosti.
- (43) Interní data analyzované společnosti.
- (44) Vnitřní předpis společnosti o poskytovaných benefitech.
- (45) Čerpání benefitů v zaměstnanecké Cafeterii z Benefitu Plus.
- (46) Výsledky dotazníkového šetření společnosti přes portál Survio.com.

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů.....	14
Obrázek č. 2: Maslowova hierarchie potřeb	16
Obrázek č. 3: SWOT analýza	37
Obrázek č. 4: Organizační struktura společnosti	39

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka č. 1: Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace.....	15
Tabulka č. 2: Účtování tvorby FKSP	27
Tabulka č. 3: Účtování příspěvku na stravenky z FKSP	28
Tabulka č. 4: Účtování příspěvku na kulturu, vzdělávání a sport z FKSP	28
Tabulka č. 5: Účtování tvorby sociálního fondu.....	29
Tabulka č. 6: Účtování poskytnutí poukazu ze sociálního fondu	29
Tabulka č. 7: Účtování nákupu pracovního oděvu zaměstnanci	29
Tabulka č. 8: Účtování příspěvku na stravenky.....	30
Tabulka č. 9: Účtování příspěvku na reprezentaci.....	30
Tabulka č. 10: Průměrný počet pracovníků společnosti	39
Tabulka č. 11: SWOT analýza společnosti XYZ, a. s.	41
Tabulka č. 12: Výše odměny v závislosti na dosaženém HV	42
Tabulka č. 13: Výše příspěvku v závislosti na délce pracovního poměru	43
Tabulka č. 14: Příklady daňové uznatelnosti stravy	44
Tabulka č. 15: Odměny při pracovním výročí	45
Tabulka č. 16: Účtování zaměstnanecké půjčky ve společnosti	47
Tabulka č. 17: Spokojenost se systémem výhod	61
Tabulka č. 18: Výpočet mzdy zaměstnance 1.....	66
Tabulka č. 19: Výpočet mzdy zaměstnance 2.....	67
Tabulka č. 20: Porovnání daňové výhodnosti stravenky a stravenkového paušálu.....	67
Tabulka č. 21: Účtování stravenek a stravenkového paušálu	68
Tabulka č. 22: Kalkulace nákladů na 5 dní sick days	69
Tabulka č. 23: Porovnání výhodnosti benefitů	71
Tabulka č. 24: Účtování mzdy	72
Tabulka č. 25: Porovnání daňových výdajů zaměstnavatele	72

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf č. 1: Vývoj minimální mzdy v ČR.....	20
Graf č. 2: Vývoj celkových aktiv	40
Graf č. 3: Výsledek hospodaření před zdaněním	40
Graf č. 4: Vývoj čistého obratu.....	40
Graf č. 5: Počet objednávek v oblasti cestování	50
Graf č. 6: Počet objednávek v oblasti kultury	51
Graf č. 7: Počet objednávek v oblasti sport	51
Graf č. 8: Počet objednávek v oblasti vzdělání.....	52
Graf č. 9: Počet objednávek v oblasti zdraví	52
Graf č. 10: Počet objednávek v oblasti slevy a výhody	53
Graf č. 11: Počet objednávek v oblasti tištěná literatura	53
Graf č. 12: Struktura věku zaměstnanců	55
Graf č. 13: Délka pracovního poměru	56
Graf č. 14: Benefity jako rozhodující faktor při volbě zaměstnání	56
Graf č. 15: Důvody motivace benefitů.....	57
Graf č. 16: Nejčastěji využívané benefity	58
Graf č. 17: Spokojenost s jednotlivými benefity	59
Graf č. 18: Nejdůležitější benefity	60
Graf č. 19: Firemní školka	61
Graf č. 20: Nově navrhované benefity	62

SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ

Směrná účtová osnova pro podnikatele:

- 211 - Pokladna
- 213 – Ceniny
- 221 – Bankovní účty
- 321 – Dodavatelé
- 325 – Ostatní závazky
- 331 – Zaměstnanci
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 342 - Ostatní přímé daně
- 427 – Ostatní fondy
- 428 – Nerozdělený zisk minulých let
- 431 – HV ve schvalovacím řízení
- 513 – Náklady na reprezentaci
- 521 – Mzdové náklady
- 524 - Zákonné sociální pojištění
- 527 – Zákonné sociální náklady (pro daňové náklady)
- 528 – Ostatní sociální náklady (pro nedaňové náklady)

Směrná účtová osnova pro nepodnikatelské subjekty:

- 241 – Běžný účet
- 243 – Běžný účet FKSP
- 262 – Peníze na cestě
- 412 – Fond kulturních a sociálních potřeb
- 413 – Ostatní kapitálové fondy

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

§	paragraf
a. s.	akciová společnost
AE	analytická evidence
aj.	a jiné
ČR	Česká republika
D	Dal
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
GFR	Generální finanční ředitelství
HV	hospodářský výsledek
Kč	Koruna česká
č.	číslo
MD	Má dáti
mil.	milion
N	náklad
např.	například
odst.	odstavec
PHM	pohonné hmoty
písm.	písmeno
poj.	pojištění
PVC	Polyvinylchlorid
s.	strana
Sb.	sbírka
SP	sociální pojištění
tis.	tisíc
tzv.	takzvaně
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZTP	zvlášť těžké postižení
ZTP/P	zvlášť těžké postižení s průvodcem

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Čerpání benefitů v zaměstnanecké Cafeterii z Benefitu Plus

Příloha č. 2: Dotazník

Příloha č. 3: Návrh podnikové kolektivní smlouvy týkající se zaměstnaneckých benefitů

Příloha č. 1: Čerpání benefitů v zaměstnanecké Cafeterii z Benefitu Plus

2015	11_31.12_2015	2016	2017
Hodnota objednávek		Hodnota objednávek	Hodnota objednávek
Skupina	Celkem	Skupina	Celkem
Cestování	1 350	Cestování	44 402
Kultura	1 166	Kultura	10 186
Sport	2 300	Sport	8 387
Vzdělávání	500	Vzdělávání	4 780
Zdraví	72 433	Zdraví	624 057
Celkový součet	77 749	Celkový součet	691 812
Počet objednávek		Počet objednávek	Počet objednávek
Skupina	Celkem	Skupina	Celkem
Cestování	5	Cestování	27
Kultura	3	Kultura	15
Sport	7	Sport	13
Vzdělávání	1	Vzdělávání	2
Zdraví	196	Zdraví	1 834
Celkový součet	212	Celkový součet	1 891

2018		2019		2020	
Hodnota objednávek		Hodnota objednávek		Hodnota objednávek	
Skupina	Celkem	Skupina	Celkem	Skupina	Celkem
Cestování	522 801	Cestování	835 710	Cestování	776 702
Kultura	139 047	Kultura	153 005	Kultura	78 829
Slevy a výhody	7 599	Slevy a výhody	2 990	Sport	81 868
Sport	78 473	Sport	89 003	Tištěná literatura	208 113
Tištěná literatura	132 613	Tištěná literatura	160 213	Vzdělávání	22 019
Vzdělávání	13 140	Vzdělávání	15 190	Zdraví	4 837 862
Zdraví	3 103 544	Zdraví	3 797 601	Celkový součet	6 005 393
Celkový součet	3 997 217	Celkový součet	5 053 711		
Počet objednávek		Počet objednávek		Počet objednávek	
Skupina	Celkem	Skupina	Celkem	Skupina	Celkem
Cestování	174	Cestování	208	Cestování	200
Kultura	144	Kultura	212	Kultura	87
Slevy a výhody	2	Slevy a výhody	1	Sport	91
Sport	97	Sport	133	Tištěná literatura	260
Tištěná literatura	159	Tištěná literatura	226	Vzdělávání	10
Vzdělávání	5	Vzdělávání	7	Zdraví	10 721
Zdraví	7 758	Zdraví	9 558	Celkový součet	11 369
Celkový součet	8 339	Celkový součet	10 345		

Příloha č. 2: Dotazník

Hodnocení systému zaměstnaneckých výhod (benefitů) ve společnosti.

Vážení zaměstnanci,

Jmenuji se Hana Mikulášková a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty podnikatelské VUT v Brně. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění následujícího anonymního dotazníku zaměřeného na poskytování zaměstnaneckých benefitů. Výsledky dotazníkového šetření přispějí ke zlepšení péče o zaměstnance a taktéž budou sloužit jako podklad pro moji bakalářskou práci.

Předem děkuji za spolupráci.

1. Vaše pohlaví?

- ☐ Muž
- ☐ Žena

2. Jaký je Váš věk?

- ☐ 18 - 29 let
- ☐ 30 - 49 let
- ☐ 50+ let

3. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- ☐ Méně než 1 rok
- ☐ 1 – 5 let
- ☐ 6 – 15 let
- ☐ 16 – 30 let
- ☐ 30 a více let

4. Je pro Vás nabídka zaměstnaneckých benefitů rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání?

- ☐ Ano, jsou pro mě hodně důležité
- ☐ Ano, pokud se jedná o jinak rovnocenné nabídky
- ☐ Ne, benefity pro mě nejsou rozhodující
- ☐ Jiná

5. Zaměstnanecké benefity mě motivují:

- ☐ k lepšímu pracovnímu výkonu
- ☐ k setrvání ve společnosti
- ☐ benefity mě nemotivují, vnímám je jako samozřejmost
- ☐ benefity mě nemotivují, nezajímám se o ně/nevím o nich
- ☐ Jiná

6. Které zaměstnanecké benefity osobně využíváte? (zatrhněte všechny benefity, které jste využil/a alespoň jednou)

- ☐ Příspěvek na penzijní spoření
☐ Závodní stravování
☐ Odměna při pracovním výročí/životním jubileu
☐ Odměna za bezplatné darování krve
☐ Nealkoholické nápoje na pracovišti
☐ 5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok
☐ Zaměstnanecké zápujčky/pomoc v tíživé životní situaci
☐ Odměna za doporučení zaměstnance
☐ Jazykové vzdělání
☐ Slevy na nákup zboží společnosti
☐ Zvýhodněné tarify na volání O2
☐ Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)
☐ Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus
☐ Jiná

7. Ohodnoťte spokojenost s jednotlivými benefity, při bodovém hodnocení 1 - nejlepší, 5 - nejhorší:

	1	2	3	4	5	nevyžívám
5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Závodní stravování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní spoření	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odměna při pracovním výročí/ životním jubileu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nealkoholické nápoje na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slevy na nákup zboží společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvýhodněné tarify na volání O2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jazykové vzdělání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odměna za bezplatné darování krve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odměna za doporučení zaměstnance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanecké zápujčky/pomoc v tíživé životní situaci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Seřadte seznam nabízených zaměstnaneckých benefitů podle důležitosti:

Příspěvek na penzijní spoření	<input type="text"/>
Závodní stravování	<input type="text"/>
Odměna při pracovním výročí/životním jubileu	<input type="text"/>
Odměna za bezplatné darování krve	<input type="text"/>
Nealkoholické nápoje na pracovišti	<input type="text"/>
5 dnů dovolené navíc nad zákonem stanovený nárok	<input type="text"/>
Zaměstnanecké zápůjčky/pomoc v tíživé životní situaci	<input type="text"/>
Odměna za doporučení zaměstnance	<input type="text"/>
Jazykové vzdělání	<input type="text"/>
Slevy na nákup zboží společnosti	<input type="text"/>
Zvýhodněné tarify na volání O2	<input type="text"/>
Zvýhodněné pojištění společnosti RESPECT (např. rizikové pojištění)	<input type="text"/>
Systém Cafeterie prostřednictvím karty Benefit Plus	<input type="text"/>
Jiná	<input type="text"/>

9. Ohodnoťte, jak jste se současným systémem zaměstnaneckých benefitů spokojen/a celkově (čím více hvězdiček, tím lepší hodnocení):

☆☆☆☆☆ / 5

10. Měli byste zájem o rozšíření zaměstnaneckých benefitů o "firemní školku"?

☐ ne

☐ ano

☐ ano, jsem ochoten/na se spolupodílet měsíční částkou

11. Jaký další zaměstnanecký benefit byste uvítal/a?

Děkuji Vám za ochotu při vyplňování dotazníku a přeji pěkný den.

Příloha č. 3:

Návrh části podnikové kolektivní smlouvy společnosti XYZ, a. s. pro rok 2021, zabývající se zaměstnaneckými benefity

Název účetní jednotky: XYZ, a. s.

Datum vydání směrnice: 10. 4. 2021

Účinnost: od 1. 5. 2021

Schválil:

1. Úvodní ustanovení

Podniková kolektivní smlouva se uzavírá v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, a dalšími obecně závaznými a pracovněprávními předpisy, a je závazná pro smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.

Práva a povinnosti sjednané v této smlouvě se vztahují na všechny zaměstnance, včetně uvolněných funkcionářů a administrativních pracovníků odborových organizací. Smlouva je výsledkem kolektivního vyjednávání a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.

2. Zaměstnanecké benefity ve společnosti

Odměna za hospodářské výsledky

Zaměstnanci obdrží podíl na dosažených hospodářských výsledcích společnosti. Odměna je poskytována ve formě finančního plnění ve mzdě a vyplacena v prvním čtvrtletí následujícího roku po schválení hospodářských výkazů auditorem. V tabulce je stanovena závislost výše odměny na dosaženém hospodářském výsledku (dále jen „HV“) před zdaněním. Odměnu lze poskytnout pouze zaměstnanci, který bude v měsíci výplaty v evidenčním stavu.

HV před zdaněním (mil. Kč)	0-99	100-130	131-150	151-200	201 a více
Odměna (mil. Kč)	0	13	14	17	20

Příspěvek na penzijní spoření

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat měsíční příspěvek zaměstnancům, kteří mají uzavřeno penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Rozhodným obdobím

pro stanovení příspěvku je stav k 1. lednu kalendářního roku. V průběhu roku se příspěvky za dobu trvání pracovního poměru nemění.

Podmínkou poskytování příspěvků je:

- a) uzavřený pracovní poměr se zaměstnavatelem a délka jeho trvání minimálně jeden rok,
- b) minimální vklad zaměstnance ve výši 100 Kč měsíčně, hrazen formou srážky ze mzdy na svoje penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření.

Výše příspěvku je závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele (viz tabulka).

Doba trvání pracovního poměru	Výše příspěvku
do 9 let	700 Kč
10–19 let	800 Kč
20–29 let	900 Kč
30–39 let	1 000 Kč
40 a více let	1 100 Kč

Závodní stravování

Zaměstnanec má právo si zvolit, zda bude využívat závodní stravování nebo si přeje využívat stravenky/stravenkový paušál.

V rámci závodního stravování poskytne zaměstnavatel v provozovně zaměstnancům příspěvek na teplou nebo chlazenou stravu, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. V případě, že zaměstnanec odpracuje na směně 11 a více hodin, náleží mu příspěvek na dvě stravy. Strava je určená ke konzumaci v areálech společnosti a výhoda poskytnutého příspěvku je nepřenosná. V případě stravenek má každý zaměstnanec nárok na stravenku v hodnotě 137 Kč (při volbě stravenkového paušálu zaměstnavatel bude přispívat peněžitý příspěvek 75,60 Kč měsíčně ve mzdě). Zaměstnavatel se bude podílet na úhradě nákladů spojených se stravováním do výše 55 % hodnoty stravy, maximálně však do výše 70 % stravného, při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Zbytek nákladů si zaměstnanec hradí sám srážkou ze mzdy. Zaměstnavatel zajistí možnost nákupu občerstvení (svačin) v areálu společnosti.

Odměny dle volby zaměstnance

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě celkového zhodnocení jejich práce odměny při pracovních a životních výročích a za bezplatné dárkovství krve. Konkrétní formu těchto odměn si zaměstnanec zvolí z těchto variant:

- a) mimořádný vklad zaměstnavatele na smlouvu penzijního pojištění zaměstnance (maximálně do výše 50 000 Kč/rok),
- b) výplata odměny ve mzdě.

Odměna při pracovním jubileu

Při pracovním jubileu doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce:

Trvání pracovního poměru	varianta a) Mimořádný vklad na penzijní spoření	varianta b) Výplata odměny ve mzdě
10 let	6 690 Kč	5 000 Kč
20 let	10 704 Kč	8 000 Kč
30 let	16 056 Kč	12 000 Kč
40 let	24 084 Kč	18 000 Kč
45 let	26 760 Kč	20 000 Kč

Odměna při odchodu do důchodu

Při skončení pracovního poměru z důvodu prvního odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu v závislosti na trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v délce:

- a) do 5 let včetně: výplata odměny ve mzdě 3 000 Kč nebo vklad zaměstnavatele na penzijní spoření 4 014 Kč,
- b) za každý další rok nad 5 let plus 500 Kč výplata odměny ve mzdě nebo plus 669 Kč vklad zaměstnavatele na penzijní spoření.

Odměna při životním jubileu

Při výročí **50 let** věku za podmínky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele minimálně 5 let odměna až do výše:

- a) 1 000 Kč výplata odměny ve mzdě nebo 1 338 Kč vklad zaměstnavatele na penzijní spoření,

- b) za každý další celý rok plus 150 Kč výplata odměny ve mzdě nebo plus 201 Kč vklad zaměstnavatele na penzijní spoření.

Při výročí **60 let** věku za podmínky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele minimálně 5 let odměna až do výše:

- a) 1 500 Kč výplata odměny ve mzdě nebo 2 007 Kč vklad zaměstnavatele na penzijní spoření,
- b) za každý další celý rok plus 150 Kč výplata odměny ve mzdě nebo plus 201 Kč na penzijní spoření, max. však za období pěti let.

Odměna za bezplatné darování krve

Zaměstnavatel poskytne odměnu zaměstnancům, kteří bezplatně darovali krev následovně:

- a) při dovršení počtu odběrů 10 a každý další desátý do celkového počtu 30 odměna 500 Kč výplata odměny ve mzdě nebo 669 Kč mimořádný vklad zaměstnavatele na pojištění,
- b) při dovršení počtu odběrů od 40 a každý další desátý 1 000 Kč výplata odměny ve mzdě nebo 1 338 Kč mimořádný vklad zaměstnavatele na penzijní spoření.

Nealkoholické nápoje na pracovišti

Zaměstnavatel poskytne nad rámec zákonné povinnosti, vyplývající z ustanovení § 104 odst. 5 a 6 zákoníku práce (nárok na ochranné nápoje), všem zaměstnancům iontové nápoje k zajištění vhodného pitného režimu v období letních měsíců.

Dovolená

Výměra dovolené u všech zaměstnanců činí 5 týdnů za předpokladu, trvá-li pracovní poměr zaměstnance, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru celý kalendářní rok. Netrval-li pracovní poměr nepřetržitě po celou dobu kalendářního roku, postupuje se v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky, aby mohl umožnit čerpání dovolené v měsících červenec a srpen v rozsahu 2 týdnů vcelku zaměstnancům – rodičům nezletilých dětí ve věku do 15 let a dětí, které jsou držiteli průkazu ZTP bez ohraničení věku.

Bezüročné zápůjčky

K překlenutí tíživé finanční situace (vážné zdravotní, rodinné a jiné důvody) lze zaměstnanci poskytnout bezúročnou sociální zápůjčku až do výše 15 000 Kč. Za tíživou

finanční situaci se pro účely poskytnutí sociální zápůjčky považuje situace, kdy zaměstnanec není schopen bez vlastního zavinění zajistit nezbytné životní potřeby své a své rodiny, případně došlo-li k jiné složité situaci hodné zřetele (např. vykradení bytu, živelná pohroma, závažné onemocnění v rodině apod.). Zápůjčku je zaměstnanec povinen splatit nejpozději do tří let od jejího poskytnutí. Při rozvázání pracovního poměru je zápůjčka splatná ke dni rozvázání pracovního poměru. Zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr z organizačních nebo zdravotních důvodů, bude podle možností zaměstnavatele umožněno na základě žádosti splácení zápůjčky odložit nebo změnit splátkový režim.

Pomoc v tíživé životní situaci

V případech, kdy se zaměstnanec nachází ve svízelné životní situaci zvláště hodné zřetele, je možné zaměstnanci poskytnout nenávratnou finanční částku až do výše 10 000 Kč. Žádost o poskytnutí sociální výpomoci musí být doložena hodnověrnými doklady.

Vzdělání a odborný rozvoj zaměstnanců

Systém odborného vzdělávání a školení je zabezpečován zaměstnancům, u kterých je vzhledem k funkčnímu zařazení a plnění pracovních povinností využitelný a poskytuje osobní rozvoj. Dále zaměstnavatel umožní všem zaměstnancům docházet na lekce cizího jazyka, které je poskytováno v prostorách společnosti.

Slevy na produkty společnosti

Zaměstnanci mají nárok na odběr produktů společnosti za snížené ceny. Výše slev se u jednotlivých produktů liší.

Den volna s náhradou mzdy + sick days

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy při důležitých osobních překážkách v práci ve smyslu § 199 odst. 2 ZP, nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění a uzavřené kolektivní smlouvy celkově v uvedených případech následovně:

- 4 dny při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu těchto osob — tj. zvýšení nároku o 2 dny.
- 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby,

která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

- 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu —tj. zvýšení nároku o 1 den.
- 2 dny při narození dítěte zaměstnance a pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět — tj. zvýšení nároku o 2 dny.
- 1 den při odstraňování následků živelních pohrom.
- 1 den za čtvrtletí osamělým zaměstnancům, kteří pečují o dítě předškolního věku, jedná-li se o dítě s průkazem TP, ZTP, poskytuje se toto volno do 15 let věku dítěte. Dále ti, kteří pečují o osobu s průkazem ZTP-P, pokud je v péči zaměstnance. Volno je nutno vybrat v jednotlivých čtvrtletích – nelze je slučovat.
- Zaměstnavatel poskytne nad rámec pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k doprovodu dítěte zaměstnance do školských poradenských zařízení, pedagogicko-psychologických a logopedických poraden pro děti, ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte na nezbytně nutnou dobu.
- Zaměstnavatel poskytne na nezbytně nutnou dobu nad rámec pracovní volno s náhradou mzdy za účelem osobních konzultací s psychologem.
- Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno k činnosti dárce při odběru krve a dále k činnosti dárce dalších biologických materiálů v souladu se zákoníkem práce.
- Jeden v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy.
- Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci možnost čerpání 5 dnů zdravotního placeného volna za kalendářní rok, tzv. sick days. Nevyčerpané dny se do následujícího kalendářního roku nepřevádějí a jejich nevyužití se zaměstnanci nekompenzuje. Zaměstnanec je povinen uvědomit zaměstnavatele o potřebě čerpání tohoto benefitu bez zbytečného odkladu svému nadřízenému formou e-mailu nebo telefonicky. Zaměstnanec má nárok na průměrnou náhradu mzdy a není povinen předkládat žádné lékařské potvrzení.

Cafeterie

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dotaci ve výši min. 6 000 Kč za rok na účast v zaměstnanecké Cafeterii (programu Benefit Plus), jehož prostřednictvím mohou čerpat služby z oblasti sportu, kultury, cestování, zdraví nebo vzdělávání.

Další slevy a výhody

Zaměstnanci mohou využít zvýhodněného volání a služby O2 Family, zvýhodněné pojištění Respect, portál Spa.cz, Letuska.cz, VIP program portálu Datart, Euronics a Kasa.cz, zvýhodněné pobyty v hotelu Resort Valachy (Galík, Horal a Lanterna), slevy na nákup ve vybraných obchodních domech OBI, zvýhodněný nákup aut přes Agrotec, slevy u cestovní kanceláře Alexandria, partnerská 20% sleva na hokej PSG Berani Zlín, slevy na pohonné hmoty u čerpacích stanic MOL, Opel Partner.

V Brně dne 15. 4. 2021

Podpis: